



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. EXPRAVET NASUBA MEDAN  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TIWI LARISTI  
1615310104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : TIWI LARISTI  
NPM : 1615310104  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.  
EXPRAVET NASUBA MEDAN SUMATERA  
UTARA

MEDAN,

2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHANHARAHAP SE.,M.Si)

DEKAN FAKULTAS SOSIAL SAINS



(Dr. BAMBANG WIDJANARKO SE.,MM)

PEMBIMBING I

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO SE., MM)

PEMBIMBING II

(DEVI ANGGRIANI SE.,MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : TIWI LARISTI  
NPM : 1615310104  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EXPAVET  
NASUBA MEDAN SUMATERA UTARA

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP SE., M.Si)

MEDAN,  
ANGGOTA - I

2020

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO SE., MM)

ANGGOTA - II

4/11

(DEVI ANGGRIANI SE.,MM)

ANGGOTA - III

(M.DHARMA TUAH SE.,MM)

ANGGOTA-IV

(HUSNI MUHARRAM RITONGA BA MSc)

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : TIWI LARISTI  
NPM : 1615310104  
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EXPAVET  
NASUBA MEDAN SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan 2020  
  
  
**(TIWI LARISTI)**  
NPM : 1615310104

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiwi Laristi  
Tempat/Tanggal lahir : Sei Mencirim / 19 Juli 1996  
NPM : 1615310104  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jln. Turi Sei Mencirim Dusun VII-A

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



(TIWILARISTI)  
NPM : 1615310104



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

|                                   |                 |
|-----------------------------------|-----------------|
| PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI MANAJEMEN           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI AKUNTANSI           | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI ILMU HUKUM          | (TERAKREDITASI) |
| PROGRAM STUDI PERPAJAKAN          | (TERAKREDITASI) |

## PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIWI LARISTI  
 Tanggal Lahir : purbaganda / 19 Juli 1996  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310104  
 Program Studi : Manajemen  
 Jurusan : Manajemen SDM  
 Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.66  
 No Hp : 085207762761  
 Ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

### Judul

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara

Disetujui Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

yang Tidak Perlu



Medan, 18 Oktober 2019

Permohonan,

(Tiwi Laristi)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dekan  
  
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 (Nurafina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : .....

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 28/10-2019

Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :

(Devi Andriani, SE., M.Si.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Thasiswa : TIWI LARISTI  
NPM : 1615310104  
Studi : Manajemen  
Strata : Strata Satu  
Pembimbing : Dr Bambang Widjanarko, SE., MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara

| No | Pembahasan Materi  | Status    | Keterangan |
|----|--|-----------|------------|
| 1  | Kata Pengantar Perbaiki sesuai dengan Arah. Bab.I. Di Latar Belakang masalah harus ada fenomenanya sebagai dasar untuk mendapatkan permasalahan . Rumusan Masalah kata Signifikan sebaiknya di hilangkan. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian Perbaiki sesuai dengan Arah Bab.II. Landasan Teori di Mulai dari Variabel Y, setelah itu Variabel X. Penelitian Sebelumnya di Tambah Minimal Ada Enam Peneiliti terdahulu. Kerangka Konsep. Hipotesis. Jadwal penelitian Bab.III Populasi dan Sample di Perjelas Memakai Pendapat Ahli/Teori Slapa, Bab. IV. Pembahasan disesuaikan Dengan Identifikasi ,Rumusan Masalah, Kerangka Konsep dan Hipotesis deskripsi variabel Responden Uji t dan Uji f nya di perjelas Bab. V | Revisi    |            |
| 2  | Acc Sidang Meja Hijau  | Disetujui |            |

Medan, 16 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

hasiswa : TIWI LARISTI  
: 1615310104  
Studi : Manajemen  
an : Strata Satu  
mbimbing : Devi Anggriani, SE., M.Si  
ripsi : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara

|     | Pembahasan Materi  | Status    | Keterangan |
|-----|--|-----------|------------|
| si  | Tulisan kata tempat di pisah, bahasa asing di miringkan ya, spasi diperhatikan, paragraph untuk alinea baru di sesuaikan jaraknya, rata kiri dan kanannya juga disesuaikan dengan formatnya, daftar pustaka di urut sesuai abjad, tulisan pertanyaan pada kuesioner seharusnya pernyataan. | Revisi    |            |
| tus | ACC pada tanggal 15 Agustus 2020 untuk selanjutnya menuju sidang meja hijau  | Disetujui |            |

Medan, 16 Agustus 2020  
Dosen Pembimbing,



Devi Anggriani, SE., M.Si





- :- TMM LARISTI
- :- 1615010104
- :- Manajemen
- :- Strata Satu
- :- Dr Bambang Widjanarko, SE., MM
- :- Pengaruh Kompensasi dan Sistem Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Exprivat Nasuda Medan Sumatera Utara

|     |   |           |  |
|-----|---|-----------|--|
|     |   |           |  |
| 020 | Kata Pengantar Paribasi sesuai dengan Arahkan Bab I. Di Latar Belakang masalah harus ada fenomenanya sebagai dasar untuk mendapatkan permasalahan. Rumusan Masalah kata Signifikan sebaiknya di hilangkan. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian Paribasi sesuai dengan Arahkan Bab.II, Landasan Teori di Mulai dan Variabel Y, setelah itu Variabel X. Penelitian Sebelumnya di Tambah Minimal Ada Enam Peneliti terdahulu. Kerangka Konsep, Hipotesis, Jadwal penelitian Bab.III, Populasi dan Sample di Peretas Memakai Pendapat Ahli/Teori Siapa, Bab. IV, Pembahasan disesuaikan Dengan identifikasi Rumusan Masalah, Kerangka Konsep dan Hipotesis deskriptal variabel Responden U1 I dan U1 I nya di perjelas Bab. V. | Revisi    |  |
| 020 | Acc Sidang Meja Hijau   | Ditetujui |  |
| 021 | Teori untuk indikator Kinerja tidak di dalam Daftar Pustaka Tabulasi Datanya di isipikan agar sdak salah perapa   | Revisi    |  |
| 021 | Acc utk JRS Luas  | Ditetujui |  |

Medan, 20 Januari 2021  
Dosen Pembimbing,



Dr Bambang Widjanarko, SE., MM



- TIM LARISTI
- 1615310104
- Manajemen
- Strata Satu
- Devi Anggrani, SE., M.Si
- Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara

|     |  |           |  |
|-----|--|-----------|--|
|     |  |           |  |
| 020 | Tulisan kata tempat di piket, bahasa asing di miringkan ya, spasi diperhatikan, paragraph untuk alinea baru di sesuaikan jaraknya, rata kiri dan kanannya juga disesuaikan dengan formatnya, defor pustaka di urut sesuai abjad, tulisan pertanyaan pada kuisioner seharusnya pernyataan | Revisi    |  |
| 020 | ACC pada tanggal 15 Agustus 2020 untuk selanjutnya menuju sidang meja hijau  | Diterangi |  |
| 021 | Acc untuk jid  | Diterangi |  |

Medan, 20 Januari 2021  
Dosen Pembimbing



Devi Anggrani, SE., M.Si

Permohonan Meja Hijau

Medan, 21 Agustus 2020  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Yang terhormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : TIWI LARISTI  
 Tanggal/Tgl. Lahir : purbaganda / 19/07/1996  
 Orang Tua : RAMINTO  
 NIM : 1615310104  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 Nomor IP : 085207762761  
 Alamat : Sei mencirim pasar 5 jl. Turi

Saya bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan Indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk Ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid (lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jenuk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan Ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

|                              |              |                  |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau    | : Rp.        | 500,000          |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp.        | 1,500,000        |
| 3. [202] Bebas Pustaka       | : Rp.        | 100,000          |
| 4. [221] Bebas LAB           | : Rp.        |                  |
| <b>Total Biaya</b>           | <b>: Rp.</b> | <b>2,100,000</b> |

Periode Wisuda Ke :

Ukuran Toga : **S**

Tanda Tangan/Disetujui oleh :



Nurva Nita, S.H., M.Hum.  
 Dosen Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



TIWI LARISTI  
 1615310104

Dit :

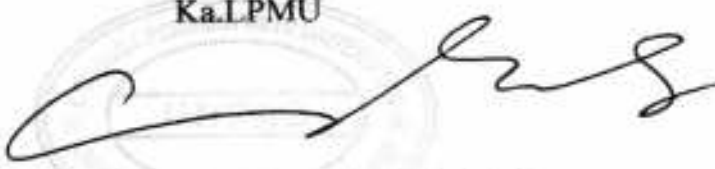
- Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pengetahuan Perpanjangan PBM Online.

Informasi disampaikan.

Apabila penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU  
  
Cahyo Pramono, SE.,MM





**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 2844/PERP/BP/2020**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan  
sebagai berikut:

Nama : TIWI LARISTI  
NIM : 1615310104  
Kategori : Akhir  
Bidang : SOSIAL SAINS  
Fakultas : Manajemen

Perpustakaan ini telah terhitung sejak tanggal 22 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku  
lain-lain lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 22 Agustus 2020  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan,



Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Ace  
Jilid I  
18/07 2021  
[Signature]



**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. EXPRAVET NASUBA MEDAN  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**TIWI LARISTI**  
**1615310104**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**  
**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**MEDAN**  
**2020**

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan bagian marketing PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara yang berjumlah 45 karyawan. penelitian ini dilakukan dari bulan Oktober 2019 sampai Februari 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Uji t menunjukkan kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 5,015 dengan nilai signifikan 0,000, dan beban kerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6,314 dengan nilai signifikan 0,000 dan kinerja memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,120 dengan nilai signifikan 0,040. Uji F menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 33,516 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel beban kerja. Hasil uji determinasi menunjukkan 59,6% kinerja PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompensasi dan beban kerja sedangkan sisanya dari faktor lain.

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



## **ABSTRAC**

*The purpose of this research is to analyze and test the effect of compensation and workload variables on employee performance at PT. Expravet Nasuba Medan North Sumatera. The population in this study is all employees of the marketing department PT. Expravet Nasuba Medan North Sumatera, amounting to 45 employees. This research was conducted from October 2019 to February 2020. This study used quantitative data that was processed with SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression model. The result showed that compensation and workload had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the performance of the employees of PT. Expravet Nasuba Medan North Sumatera. T test shows that compensation has a  $t_{count}$  of 5,015 with a significant value of 0,000 and workload has a  $t_{count}$  of 6,314 with a significant value 0,000 and performance has a  $t_{count}$  of 2,120 with a significant value of 0,040. The F test shows the  $f_{count}$  value obtained was 33,516 and a significant value of 0,000. The most dominant variable influencing performance is the workload variable. Determination test result showed 59,6% of the performance of PT. Expravet Nasuba Medan North Sumatera can be explained and obtained from compensation and workload while the rest is from other factors.*

***Keyword : Compensation, Workload and Performance***

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirabil alamin, puji syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan ilmu pengetahuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

Peneliti telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan motivasi dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penelitian ini. Peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko SE., MM selaku Dekan Fakultas Sosial & Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Bambang Widjanarko SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan, bimbingan dan tiada henti memberi semangat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Devi Angriani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi ini sehingga dapat tersusun dengan rapih dan teratur.

6. Kepada pimpinan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara yang mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian, serta seluruh karyawan yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
7. Kepada Bapak/Ibu dosen yang telah membimbing saya dan memberi pengetahuan yang mungkin hanya bisa saya dapatkan dari Bapak/Ibu dosen Universitas Panca Budi dan staf administrasi Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi.
8. Kepada teman seperjuangan, terima kasih banyak untuk waktu dan ilmu kepada peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang dibatasi dengan ilmu pengetahuan dan kurangnya pengalaman yang dijalankan oleh peneliti. Maka peneliti mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk memberikan tanggapan terhadap skripsi ini untuk lebih menyempurnakan isi skripsi ini

Medan, Agustus 2020

Peneliti

**TIWI LARISTI**  
**1615310104**

## DAFTAR ISI

|                                  | Halaman     |
|----------------------------------|-------------|
| <b>LEMBARAN JUDUL</b>            |             |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>             | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRAC .....</b>             | <b>vii</b>  |
| <b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b> | <b>viii</b> |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>       | <b>x</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>           | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>        | <b>xv</b>   |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>        | <b>xvii</b> |

### **BAB I PENDAHULUAN**

|  |    |
|--|----|
| A. Latar Belakang Masalah .....        | 1  |
| B. Identifikasi Masalah .....          | 10 |
| 1. Identifikasi Masalah .....          | 10 |
| 2. Batasan Masalah.....                | 11 |
| C. Rumusan Masalah .....               | 11 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian ..... | 12 |
| 1. Tujuan Penelitian.....              | 12 |
| 2. Manfaat Penelitian.....             | 13 |
| E. Keaslian Penelitian .....           | 13 |

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

|  |    |
|--|----|
| A. Landasan Teori.....                   | 15 |
| 1. Kinerja Karyawan.....                 | 15 |
| a. Pengertian Kinerja karyawan .....     | 15 |
| b. Penilaian Kinerja .....               | 16 |
| c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..... | 16 |
| d. Indikator Kinerja.....                | 20 |
| 2. Kompensasi .....                      | 22 |
| a. Pengertian Kompensasi .....           | 22 |
| b. Tujuan Kompensasi .....               | 23 |

|   |    |
|---|----|
| c. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....  | 25 |
| d. Indikator Kompensasi .....                 | 27 |
| 3. Beban Kerja.....                           | 29 |
| a. Pengertian Beban Kerja .....               | 29 |
| b. Jenis-jenis Beban Kerja.....               | 30 |
| c. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja ..... | 31 |
| d. Indikator Beban Kerja.....                 | 33 |
| B. Penelitian Sebelumnya .....                | 33 |
| C. Kerangka Konseptual .....                  | 35 |
| D. Hipotesis .....                            | 38 |

### **BAB III METODE PENELITIAN**

|   |    |
|---|----|
| A. Pendekatan Penelitian .....                          | 39 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitia .....                     | 39 |
| 1. Lokasi Penelitian .....                              | 39 |
| 2. Waktu Penelitian .....                               | 39 |
| C. Definisi Operasional Variabel .....                  | 40 |
| D. Populasi dan Sampel .....                            | 43 |
| 1. Populasi.....  | 43 |
| 2. Sampel .....   | 43 |
| 3. Jenis dan Sumber Data.....                           | 43 |
| a. Data Primer.....                                     | 43 |
| b. Data Sekunder .....                                  | 44 |
| E. Teknik Pengumpulan Data .....                        | 44 |
| 1. Angket ( <i>Quisioner</i> ).....                     | 44 |
| 2. Wawancara ( <i>Interview</i> ).....                  | 44 |
| F. Teknik Analisis Data.....                            | 45 |
| 1. Uji Kualitas Data .....                              | 45 |
| a. Uji Validitas.....                                   | 45 |
| b. Uji Reliabilitas .....                               | 46 |
| 2. Uji Asumsi Klasik .....                              | 46 |
| a. Uji Normalitas Data .....                            | 46 |
| b. Uji Multikolinieritas.....                           | 46 |
| c. Uji Heterokedastisitas .....                         | 47 |
| 3. Analisis Regresi Linier Berganda .....               | 47 |
| 4. Uji Kesesuaian ( <i>Test Good ness Of Fit</i> )..... | 47 |
| a. Uji F .....  | 48 |
| b. Uji t .....  | 48 |
| c. Koefisien Determinasi .....                          | 49 |

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

|   |     |
|---|-----|
| A. Hasil Penelitian .....                                       | 50  |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian .....                             | 50  |
| a. Sejarah Singkat PT.Expravet Nasuba .....                     | 50  |
| b. VisidanMisiPT.ExpravetNasuba.....                            | 51  |
| c. Struktur Organisai .....                                     | 51  |
| d. Tugas dan Tanggung Jawab PT. Expravet Nasuba.....            | 54  |
| 2. Deskripsi Karakter Responden.....                            | 61  |
| a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 61  |
| b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....               | 62  |
| c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....         | 63  |
| d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pandidikan Terakhir..... | 64  |
| 3. Deskripsi Variabel Responden .....                           | 65  |
| a. Variabel Kompensasi (X1) .....                               | 65  |
| b. Variabel Beban Kerja (X2).....                               | 76  |
| c. Variabel Kinerja (Y) .....                                   | 86  |
| 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas .....                   | 95  |
| a. Uji Validitas.....   | 95  |
| b. Uji Reliabilitas .....                                       | 97  |
| 5. Pengujian Asumsi Klasik .....                                | 99  |
| a. Uji Normalitas Data .....                                    | 99  |
| b. Uji Multikolinieritas.....                                   | 101 |
| c. Uji Heteroskedastisitas.....                                 | 102 |
| 6. Regresi Linear Berganda.....                                 | 103 |
| 7. Uji Kesesuaian ( <i>Test Goodness Of Fit</i> ) .....         | 105 |
| a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....                          | 105 |
| b. Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....                        | 106 |
| c. Koefisien Determinasi.....                                   | 107 |
| B. Pembahasan Hasil Penelitian .....                            | 109 |
| 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....                    | 109 |
| 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja .....                  | 109 |
| 3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja .....   | 111 |

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

|                    |     |
|--------------------|-----|
| A. Kesimpulan..... | 112 |
| B. Saran.....      | 113 |

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Kinerja PT. Expravet Nasuba .....       | 5  |
| Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Kompensasi PT. Expravet Nasuba .....    | 8  |
| Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Beban Kerja PT. Expravet Nasuba .....   | 9  |
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....                                   | 33 |
| Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....  | 40 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel.....                                     | 41 |
| Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi .....                         | 49 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....        | 62 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                | 63 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....           | 64 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 64 |
| Tabel 4.5 Pernyataan X1.1 .....   | 66 |
| Tabel 4.6 Pernyataan X1.2 .....   | 67 |
| Tabel 4.7 Pernyataan X1.3 .....   | 68 |
| Tabel 4.8 Pernyataan X1.4 .....   | 69 |
| Tabel 4.9 Pernyataan X1.5 .....   | 70 |
| Tabel 4.10 Pernyataan X1.6 .....  | 71 |
| Tabel 4.11 Pernyataan X1.7 .....  | 72 |
| Tabel 4.12 Pernyataan X1.8 .....  | 73 |
| Tabel 4.13 Pernyataan X1.9 .....  | 74 |
| Tabel 4.14 Pernyataan X1.10 .....                                       | 75 |
| Tabel 4.15 Pernyataan X2.1 .....  | 76 |
| Tabel 4.16 Pernyataan X2.2 .....  | 77 |
| Tabel 4.17 Pernyataan X2.3 .....  | 78 |
| Tabel 4.18 Pernyataan X2.4 .....  | 79 |
| Tabel 4.19 Pernyataan X2.5 .....  | 80 |
| Tabel 4.20 Pernyataan X2.6 .....  | 81 |
| Tabel 4.21 Pernyataan X2.7 .....  | 82 |
| Tabel 4.22 Pernyataan X2.8 .....  | 83 |
| Tabel 4.23 Pernyataan X2.9 .....  | 84 |
| Tabel 4.24 Pernyataan X2.10 .....                                       | 85 |
| Tabel 4.25 Pernyataan Y1 .....  | 86 |
| Tabel 4.26 Pernyataan Y2 .....  | 87 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabel 4.27 Pernyataan Y3 .....  | 88  |
| Tabel 4.28 Pernyataan Y4 .....  | 89  |
| Tabel 4.29 Pernyataan Y5 .....  | 90  |
| Tabel 4.30 Pernyataan Y6 .....  | 91  |
| Tabel 4.31 Pernyataan Y7 .....  | 92  |
| Tabel 4.32 Pernyataan Y8 .....  | 93  |
| Tabel 4.33 Pernyataan Y9 .....  | 94  |
| Tabel 4.34 Uji Validitas X1 .....   | 95  |
| Tabel 4.35 Uji Validitas X2 .....   | 96  |
| Tabel 4.36 Uji Validitas Y .....  | 97  |
| Tabel 4.37 Reliabilitas X1 .....  | 98  |
| Tabel 4.38 Reliabilitas X2 .....  | 98  |
| Tabel 4.39 Reliabilitas Y .....   | 99  |
| Tabel 4.40 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogroov Smirnov Test</i> ..... | 101 |
| Tabel 4.41 Uji Multikolinieritas .....                                    | 102 |
| Tabel 4.42 Uji Regresi Linier Berganda .....                              | 104 |
| Tabel 4.43 Uji Parsial (Uji t) .....                                      | 105 |
| Tabel 4.44 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....                          | 107 |
| Tabel 4.45 Koefisien Determinasi .....                                    | 107 |
| Tabel 4.46 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi .....                       | 108 |



## DAFTAR GAMBAR

|   |     |
|---|-----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....                         | 38  |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Expravet Nasuba .....    | 53  |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas.....                    | 99  |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas.....                      | 100 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot Uji Heteroskedastisitas</i> ..... | 103 |

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran dalam hal berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Dalam rangka persaingan organisasi harus memiliki sumber daya yang tangguh dan berkontribusi dengan baik dalam hal bekerja, siap untuk menanggung beban-beban pekerjaan yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut, untuk menunjang keberhasilan suatu tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi perlu melakukan proses perencanaan sumber daya manusia, program penempatannya, penetapan kebijakan balas jasa atau kompensasi yang sudah di tetapkan sejak awal, hingga pengevaluasian kinerja mereka yang berdampak pada hasil kinerja karyawan tersebut.

Pemberian kompensasi bukan hanya pemberian upah/gaji, bisa saja berupa tunjangan, cuti berbayar, dana pensiun, asuransi kesehatan (BPJS) bagi karyawan yang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun yang lebih diharapkan oleh seorang individu ialah pemberian kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji/upah, bonus, dan insentif yang lebih bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan seorang individu. Dengan dikeluarkannya kebijakan tersebut, maka para serikat pekerja atau buruh akan merasa nyaman dan tidak terbebani dengan beban kerja yang berlebihan, Penurunan tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan

beban-beban pekerjaan yang dihadapinya ketidak mampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.

Dalam penjelasan diatas dapat diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kasenda (2013) yang berjudul Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Dalam penelitian selanjutnya dilakukan oleh Posuma (2013) penelitian yang membahas tentang Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado dengan menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya tekanan, dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iskandar (2012) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padanglarang, dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BJB cabang Padanglarang yang artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan perilaku kerja atau kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti tersebut dengan tempat dan kondisi yang berbeda menyatakan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan diberikannya kompensasi kepada pekerja berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja, Posuma (2013). Pemberian kompensasi kepada individu atau sumberdaya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu hal yang relatif rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh negara dan sesuai dengan kondisi perekonomian suatu negara. Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas azas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, Khair (2017:193).

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu, Achyana (2016). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi dan beban kerja yang terlalu rendah.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi, pencapaian kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja juga bisa berarti perilaku-

perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi, Umam (2018:187).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara merupakan perusahaan yang berkontribusi dibidang peternakan yang beralamat di Jl. KL. Yos Sudarso KM 8,8 No. 88 Medan Sumatera Utara. Selama observasi, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Expravet Nasuba, seperti :

- a. Masih ada karyawan yang bekerja tidak berdasarkan pada job description pekerjaan yang berakibat pada hasil kinerja yang dilakukan tidak maksimal.
- b. Kurangnya kerja sama antar karyawan mengakibatkan munculnya permasalahan baru yang akan menghambat suatu pencapaian tertentu, kerja sama dalam team sangatlah penting demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- c. Konflik terjadi antar karyawan karena kurang adanya komunikasi dalam bekerja, selain itu konflik dengan atasan juga terjadi karena berbedanya pendapat atau argument saat melakukan miting bersama. Pemimpin perusahaan menuntut karyawannya untuk bekerja dibawah tekanan namun tidak sesuai dengan insentif yang diberikan.
- d. Keterlambatan masuk kerja karyawan masih sering terjadi di perusahaan ini, menandakan tingkat kedisiplinan dari masing-masing karyawan belum sepenuhnya dilakukan.
- e. Ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi SOP bekerja dengan sesuka hatinya tanpa memperhatikan waktu untuk bekerja.

- f. Kendala karyawan dalam bekerja muncul pada mesin produksi yang sering mengalami kerusakan sehingga menghambat pencapaian target yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan.

Pada masa pra survey dengan memberikan beberapa pernyataan pada karyawan terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan di PT. Expravet Nasuba, peneliti melakukan pra survey terhadap 45 karyawan di bagian marketing. Berikut adalah hasil pra survey terkait kinerja karyawan

**Tabel 1.1 Identifikasi Fenomena Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba**

| No. | Pernyataan<br>Identifikasi   | Jawaban     |             | Jumlah<br>Responden |
|-----|--|-------------|-------------|---------------------|
|     |  | Ya          | Tidak       |                     |
| 1   | Saya berusaha datang tepat waktu dan bekerja dengan gigih untuk menjadi karyawan yang berkualitas. | 5<br>(33%)  | 10<br>(67%) | 15                  |
| 2   | Moto saya dalam bekerja ialah berusaha mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.      | 7<br>(47%)  | 8<br>(53%)  | 15                  |
| 3   | Saya mendapat apresiasi atau penghargaan dari perusahaan atas pencapaian yang saya lakukan.        | 6<br>(40%)  | 9<br>(60%)  | 15                  |
| 4   | Saya butuh waktu lama untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.                             | 11<br>(73%) | 4<br>(27%)  | 15                  |
| 5   | Saya memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja.  | 5<br>(33%)  | 10<br>(67%) | 15                  |

*Sumber: PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara*

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa sebanyak 33% dari sampel menjawab Ya mereka memiliki kegigihan dalam bekerja untuk menjadi karyawan yang berkualitas. Sebanyak 47% dari sampel merasa saya dalam bekerja berusaha mencapai target yang ditetapkan. Sebanyak 40% dari sample merasa saya mendapat apresiasi atau penghargaan dari pencapaian yang saya lakukan. Sebanyak 73% dari sampel merasa bahwa saya butuh waktu untuk mencapai target yang telah diberikan. Sebanyak 33% dari sampel merasa bahwa saya memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan perusahaan menurun disebabkan kurangnya apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan dan berdampak kepada pencapaian target yang telah ditetapkan. PT. Expravet Nasuba adalah perusahaan yang sedang berkembang dari perusahaan lokal menuju nasional, SDM sangatla penting bagi kemajuan perusahaan tidak akan berjalan atau berkembangnya suatu perusahaan tanpa adanya karyawan yang berkualitas dan memiliki tanggung jawab tersendiri dalam setiap pekerjaannya, maka dari itu perusahaan harus bisa untuk mengeluarkan suatu kebijakan-kebijakan yang dapat mensejahterakan karyawan itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Hasibuan (2001:34), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Hasil dari pencapaian yang telah dilakukan karyawan perlu mendapatkan upah tambahan seperti pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan, karyawan akan merasa dihargai bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak percuma. Dalam penjelasan diatas dapat diambil dari penelitian terdahulu oleh Sri Rahayu Muhammad (2016) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. Penelitian ini hampir serupa dengan penelitian yang peneliti teliti yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara”.

Menurut, Kasmir (2016:195) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi perusahaan.

Peneliti telah melakukan pra survey untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di PT. Expravet Nasuba. Adapun responden yang akan digunakan pada pra survey ini sebanyak 45 karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 45 karyawan terkait kompensasi pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.



**Tabel 1.2 Identifikasi Fenomena Kompensasi Pada PT. Expravet Nasuba**

| No. | Pernyataan<br>Identifikasi  | Jawaban     |             | Jumlah<br>Responden |
|-----|---|-------------|-------------|---------------------|
|     |   | Ya          | Tidak       |                     |
| 1   | Saya diberi kompensasi sesuai dengan hasil pencapaian yang saya lakukan.  | 3<br>(20%)  | 12<br>(80%) | 15                  |
| 2   | Struktur pembayaran telah dilakukan perusahaan berdasarkan pada klasifikasi jabatan saya.                               | 6<br>(40%)  | 9<br>(60%)  | 15                  |
| 3   | Saya menerima kompensasi berdasarkan dengan asas keadilan dan diseimbangkan dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan. | 7<br>(47%)  | 8<br>(53%)  | 15                  |
| 4   | Kompensasi yang diberikan kepada saya telah cukup dan layak untuk diterima.   | 4<br>(27%)  | 11<br>(73%) | 15                  |
| 5   | Saya mendapat hak cuti dan jaminan kesehatan dari perusahaan  | 10<br>(67%) | 5<br>(33%)  | 15                  |

*Sumber: PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara*

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 20% dari sampel merasa saya diberi kompensasi sesuai dengan hasil pencapaian yang saya lakukan. Sebanyak 40% dari sampel merasa saya telah dibayar sesuai dengan jabatan saat ini. Sebanyak 47% dari sampel merasa saya mendapat kompensasi berdasarkan dengan asas dan tanggung jawab pekerjaan. Sebanyak 27% dari sampel merasa kompensasi yang diberikan kepada saya layak untuk diterima. Sebanyak 67% dari sampel merasa saya mendapat hak cuti dan jaminan kesehatan dari perusahaan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak merata nya pemberian kompensasi terhadap karyawan yang telah bekerja dengan gigih dan penuh semangat dan berharap agar perusahaan memberikan kompensasi secara merata terhadap karyawannya, hal ini sangat penting untuk diperhatikan demi kesejahteraan hidup

para SDM yang sudah mengabdikan jasa dan tenaganya untuk perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi terhadap individu atau sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi merupakan suatu yang relative rumit, sebab kebijakan kompensasi yang diberikan haruslah berlandaskan kepada azas-azas yang ditetapkan oleh Negara, representative, adil, sesuai dengan kelayakan hidup disuatu daerah sesuai dengan latar belakang SDM. Adakalanya kebijakan kompensasi yang diberikan sudah tepat dan bijak namun dampak yang diberikan sudah tepat dan bijak namun dampak yang diberikan dari pemberian kompensasi tersebut masih belum didapatkan perusahaan secara maksimal.

Untuk mengidentifikasi fenomena masalah yang berkaitan dengan variabel kompensasi maka peneliti melakukan pra survey di PT. Expravet Nasuba. Berikut hasil pra survey terhadap 45 karyawan terkait beban kerja pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

**Tabel 1.3 Identifikasi Fenomena Beban Kerja Pada PT. Expravet Nasuba**

| No. | Pernyataan<br>Identifikasi   | Jumlah     |             | Jumlah<br>Responden |
|-----|--|------------|-------------|---------------------|
|     |  | Ya         | Tidak       |                     |
| 1.  | Saya merasa lelah apabila beban kerja yang diberikan terlalu banyak.   | 9<br>(60%) | 6<br>(40%)  | 15                  |
| 2.  | Saya sering bekerja dalam kondisi kurang baik  | 7<br>(47%) | 8<br>(53%)  | 15                  |
| 3.  | <i>Job description</i> yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan bidang keahlian saya.                     | 5<br>(33%) | 10<br>(67%) | 15                  |
| 4.  | Saya merasa tidak puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan | 6<br>(40%) | 9<br>(60%)  | 15                  |

*Sumber: PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara*

Berdasarkan Tabel 1.3 diketahui bahwa sebanyak 60% dari sampel merasa lelah apabila beban kerja yang diberikan terlalu banyak. Sebanyak 47% dari sampel merasa saya sering bekerja dalam kondisi kesehatan yang kurang baik. Sebanyak 33% dari sampel merasa saya diberikan tugas pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian saya. Sebanyak 40% dari sampel merasa tidak puas dengan sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan untuk menjalani suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil pra survey diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja begitu menghambat berjalannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka tidak menjadi suatu beban kerja. Namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban. Beban kerja yang dirasakan karyawan perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan karena berhubungan dengan hasil kinerja karyawan yang tidak dapat menghasilkan produktifitas yang mendukung agar tercapainya suatu tujuan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil pra survey yang dilakukan peneliti, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a.) Kurangnya perhatian mengenai kebijakan dalam pemberian kompensasi sehingga karyawan mengalami ketidakpuasan dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
- b.) Ketidaknyamanan lingkungan pekerjaan, alat dan sarana pekerjaan yang tidak memadai untuk melakukan suatu pekerjaan secara maksimal, mengakibatkan munculnya beban kerja yang dirasakan karyawan sehingga tidak akan adanya hasil kinerja yang baik.
- c.) Tidak meratanya pembagian kompensasi yang dilakukan perusahaan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan serta beban kerja yang timbul akibat tidak nyamannya lingkungan pekerjaan dan target yang ditetapkan terlalu tinggi sehingga mengakibatkan penurunan dalam hasil kinerja.

## **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas maka peneliti membatasi masalah agar tetap fokus pada pokok permasalahan. Dengan demikian maka peneliti membatasi masalah hanya pada variabel kompensasi, beban kerja, dan kinerja pada karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara yang memiliki 46 karyawan bagian marketing, pimpinan tidak termasuk dalam penelitian ini karena pimpinan yang menilai kinerja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah di atas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh secara simultan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Masalah**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan atau sumber informasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja

karyawan dan bermanfaat sebagai alat pendorong pengambilan kebijakan perusahaan terhadap pemeliharaan karyawan terutama dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan kompensasi dan beban kerja.

- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan menjadi penambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang baik dan meningkatkan kemampuan dalam pembahasan mengenai kompensasi dan beban kerja yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan di Universitas Panca Budi.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi penelitian yang akan datang.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Putu Melati Purbaningrat (2013) yang berjudul “Pengaruh Beban kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Lianinti Abadi Denpasar”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model penelitian: penelitian sebelumnya menggunakan metode *path analysis*. Sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.
2. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *exogenous* yaitu; beban kerja (X), 1 variabel *mediasi* yaitu; stress kerja

(Y), serta 1 variabel *endogenous* yaitu; kepuasan kerja (Z). Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 variabel *independent* yaitu; kompensasi (X1) dan beban kerja (X2), serta 1 variabel *dependent* yaitu; kinerja (Y).

3. Jumlah observasi/sample (n): penelitian terlebih dahulu sampel berjumlah 55 orang. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 45 orang.
4. Waktu penelitian: penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. Lokasi penelitian: lokasi sebelumnya pada PT. Lianinti Abadi Denpasar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan yang baik, Umam (2018:186). Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi, Umam (2018:187). Agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, persyaratan juga harus dipenuhi memiliki pengetahuan dan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa tenggang waktu tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017:67).

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan tugas dan perannya dalam periode



tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

### **b. Penilaian Kinerja**

Pada dasarnya penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok, Umam (2018:191).

Pendapat lain menjelaskan bahwa *“Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing”* Mangkunegara (2017:69). Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ialah, Mangkunegara (2017:67).

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan) maka dari itu sebaiknya pegawai di tempatkan sesuai dengan bidangnya.

## 2. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

## 3. Sikap Mental

Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai potensi kerja secara maksimal.

Pendapat lain mengemukakan bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, Umam (2018:190) yaitu :

1. Faktor Individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman bekerja, tingkat social, dan demografi seseorang;
2. Faktor Psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja;
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

Selain faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah dijelaskan diatas, kinerja juga dapat mempengaruhi variabel lain. Artinya dengan memperoleh kinerja yang baik, maka akan memengaruhi variabel lain, demikian pula sebaliknya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain. Berikut ini ada beberapa faktor yang dipengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung, Kasmir (2016:195).

### 1. Kompensasi

Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

### 2. Jenjang Karier

Merupakan penghargaan yang diberikan perusahaan kepada seseorang. Karyawan yang memiliki prestasi atau kinerja yang baik tentu akan diberikan peningkatan karier. Demikian pula sebaliknya jika kinerjanya turun atau buruk, maka akan ada sanksi berupa penurunan karier atau tidak memperoleh kenaikan karier. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan mempengaruhi karier karyawan.

### 3. Citra Karyawan

Citra merupakan pandangan terhadap seseorang atau karyawan, karena telah melakukan sesuatu. Artinya dengan memiliki kinerja yang baik, seseorang akan diberikan penghargaan dan tentu saja orang-orang akan memandang dengan pujian dan menjadi suri teladan. Demikian pula yang terjadi sebaliknya, jika kinerja buruk ikut membuat citranya seseorang atau karyawan menjadi tidak baik, bahkan mendapat cemoohan dari pihak lain.

Selain kompensasi, jenjang karier dan citra karyawan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja yang telah dijelaskan oleh, Lisnayeti (2006) yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut begitu juga sebaliknya.

Menurut Rivai (2009:552) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yang dapat menghubungkan kinerja dengan beban kerja. Berdasarkan uraian diatas pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
5. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
6. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
7. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

8. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, insentif, kompensasi, dan berbagai imbalan lainnya.
9. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
10. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Hasil kinerja yang dilakukan perusahaan akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. disamping itu hasilnya terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Dalam melakukan penilaian kinerja memang memerlukan atau dibutuhkan suatu teknik yang tepat, sehingga hasil pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Dengan mekanisme teknik pengukuran yang baik akan memberikan gambaran terhadap hasil kinerja perusahaan sesungguhnya dan secara keseluruhan baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut :

##### **1. Kualitas (Mutu)**

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

## 2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

## 3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit) jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian pula sebaliknya.

## 4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

## 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan, pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

## 6. Hubungan antar Karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk

mengembangkan perasaan saling menghargai niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, yang melibatkan keseimbangan atau perhitungan, Mangkunegara (2017:83). Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dengan pegawainya.

Pemberian upah merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Sangat banyak bentuk-bentuk pembayaran upah, baik yang berupa uang maupun yang bukan berupa uang (*nonfinancial*). Pembayaran upah biasanya dalam bentuk konsep pembayaran yang berarti luas daripada merupakan ide-ide gaji dan upah yang secara normal berupa keuangan tetapi tidak suatu dimensi yang *nonfinancial*.

Kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan, Badriyah (2017:153). Kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan karyawan itu, Badriyah (2017:154). Kompensasi adalah segala sesuatu

yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka, Handoko (2017:155). Program – program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Marwansyah (2016:269).

Berdasarkan pendapat dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh para pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

#### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan dari kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Untuk lebih memhami tujuan dari kompensasi berikut pendapat dari beberapa ahli mengenai tujuan kompensasi.

Sebagai bagian dari manajemen SDM tujuan pemberian kompensasi ialah, Khair (2017:105) :

##### **1. Memperoleh Personel Berkualitas**

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarik jumlah pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan penawaran tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.



## 2. Mempertahankan Karyawan yang Ada

Pekerjaan dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain yang berakibat kepada perputaran tenaga kerja tinggi.

## 3. Memastikan Keadilan

Keadilan internal menjamin bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama.

Tujuan kompensasi dari pendapat lain menyatakan, Badriyah (2017:155)

### 1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadila ikatan kerja sama formal antara pegawai dan perusahaan. Pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaannya harus wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

### 2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

### 3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah.

### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Perusahaan yang tidak adil dalam pemberian kompensasi terhadap para pekerja akan menyebabkan tingginya tingkat *turn-over* dalam suatu perusahaan, pemberian nilai kinerja yang baik diiringi dengan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan kesadaran karyawan bahwa perilakunya dinilai dan dihargai sehingga karyawan akan selalu berusaha memperbaiki perilakunya.

#### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor yang mempengaruhi kebijakan dan praktik kompensasi

organisasi adalah: faktor pemerintah, penawaran bersama, standart dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar, Mangkunegara (2017:84).

#### 1. Faktor Pemerintah

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

#### 2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan

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

#### 3. Standart Biaya Hidup karyawannya.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standart biaya hidup karyawan hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi. Dengan dipenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah

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

#### 5. Permintaan dan Persediaan

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

#### 6. Kemampuan Membayar

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

#### **d. Indikator Kompensasi**

##### 1. Karakteristik Kompensasi

Karakteristik dari kompensasi yang dijadikan sebagai indikator, dimana ada lima indikator kompensasi, Khair (2017:191) :

- a. Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa karyawannya.
- b. Struktur pembayaran, struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan.
- c. Penentuan bayaran individu, penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.
- d. Metode pembayaran, ada 2 yaitu metode pembayaran yang

didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan metode pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil.

- e. Kontrol Pembayaran, kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung maupun tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji.

## 2. Asas-asas Kompensasi

Selain karekteristik indikator dari kompensasi juga dapat dilihat dan diukur dari asas-asas kompensasi yang ada dibanyak literature. Asas kompensasi termasuk dalam indikator kompensasi, Khair (2017:193) :

### a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan pada setiap karyawan harus diseimbangkan/disesuaikan dengan seberapa besar prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

### b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolak ukur layak adalah relative.

## 3. Ketersediaan Kompensasi

Indikator kompensasi dapat dilihat dari ketersediaan jenis kompensasi yang ada disuatu organisasi atau perusahaan, Khair (2017:194).

### a. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan, dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan lebih giat lagi dalam bekerja.

b. Upah dan Gaji

Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

c. Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

### **3. Beban Kerja**

#### **a. Pengertian Beban kerja**

Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, Iskandar (2012). Beban kerja menunjukkan rata-rata kegiatan dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Seorang tenaga kerja tentunya harus mampu memperhatikan beban kerjanya untuk mendapatkan suatu keserasian.

Dalam bekerja sehingga akan sejalan dengan produktifitas yang

tinggi Diluar beban tambahan yang datang dari lingkungan bekerja maupun kapasitas dalam bekerja. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan mengalami gangguan atau penyakit akibat bekerja secara berlebihan dan melewati batas waktu dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Kondisi ini menuntut karyawan memberikan energi yang lebih besar lagi daripada biasanya didalam menyelesaikan suatu pekerjaan

#### **b. Jenis- jenis Beban Kerja**

##### **1. Beban Kerja Kuantitatif**

Beban kerja yang berlebihan secara fisik dan mental, banyak hal dalam pekerjaan yang menimbulkan stress dalam pekerjaan salah satunya yaitu beban kerja. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan kinerja kerja yang baik. Namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebihan.

##### **2. Beban Kerja Kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu

pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis beban kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif . beban kerja kuantitatif adalah beban yang terlalu banyak untuk dikerjakan atau tidak cukup waktu untuk menyelesaikannya. Sedangkan, beban kerja kualitatif individu merasa kurang memiliki kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan karena standart yang terlalu tinggi.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Faktor – factor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari faktor eksternal dan faktor internal, Achyana (2016):

#### **1. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan dalam bentuk fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh , atas tanggung jawab yang diberikan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

#### **2. Faktor Internal**



Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari beban kerja eksternal.

Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan). Faktor psikis seperti ( motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Selain itu ada beberapa factor lain yang dapat mempengaruhi beban kerja terdiri dari lingkungan fisik.

a. Rancangan Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan susunan kursi, meja dan fasilitas kantor lainnya. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja peralatan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan dan hasil kerja. Masalah ini bisa muncul jika rancangan pekerjaan tidak disusun dengan baik.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan dalam bekerja, sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya. Apabila kondisi ini berubah menjadi tidak baik akan sangat mempengaruhi beban kerja karyawan.

#### d. Indikator Beban Kerja

Indikator yang mempengaruhi beban kerja, Soleman (2011:85)

##### 1. Faktor Eksternal

Tugas meliputi tugas fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Organisasi kerja meliputi lamanya bekerja, waktu istirahat, shift kerja dan sebagainya. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

##### 2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor meliputi faktor somatik.

#### B. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

| Peneliti/<br>Tahun            | Judul Penelitian  | Variabel<br>(X)            | Varibel<br>(Y) | Model<br>Analisis       | Hasil Penelitian  |
|-------------------------------|---|----------------------------|----------------|-------------------------|---|
| Ririvega<br>Kasenda<br>(2013) | Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado | Kompensasi dan Beban Kerja | Kinerja        | Regresi Linier Berganda | Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado |

|                                |  |  |                                     |                         |   |
|--------------------------------|--|--|-------------------------------------|-------------------------|---|
| Tanto Wijaya (2015)            | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama                 | Motivasi dan Kompensasi                      | Kinerja Karyawan                    | Regresi Linier Berganda | Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  |
| Putu Satria Wira Kusuma (2014) | Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.                             | Penempatan dan Kompensasi                    | Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan | Jalur Path Analisis     | Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung antara penempatan, kompensasi terhadap kepuasan kerja serta pengaruh secara langsung penempatan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| Sentot Iskandar (2012)         | Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang        | Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja     | Kinerja                             | Regresi Linier Berganda | Beban kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai bank bjb cabang padalarang  |
| Srirahayu Muhammad (2016)      | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado | Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja | Kinerja Karyawan                    | Regresi Linear Berganda | Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  |

|                                    |   |                                  |                  |                         |   |
|------------------------------------|---|----------------------------------|------------------|-------------------------|---|
| Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) | Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. | Beban Kerja dan Lingkungan Kerja | Kinerja Karyawan | Regresi Linear Berganda | Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 9,080 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena t hitung > t tabel (9,080 > 2,052) dan tingkat signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05) maka keputusan yang diambil adalah H0 ditolak dan H1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. |
|------------------------------------|---|----------------------------------|------------------|-------------------------|---|

Sumber : Jurnal Penelitian terdahulu

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil pemikiran peneliti berdasarkan teori/konsep yang ada tentang variabel yang diteliti dan dirumuskan dari masalah penelitian, Nasution dkk, (2018:67).

#### 1. Hubungan Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, karyawan akan berusaha dan bekerja semaksimal mungkin apabila perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan hasil pencapaian yang telah karyawan lakukan. Menurut, Kasmir (2016:195) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan

perusahaan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kompensasi akan mempengaruhi kinerja.

## **2. Hubungan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu, beban kerja akan dirasakan pada individu yang kurang memiliki kemampuan dibidang kerja yang sedang ditekuni atau banyaknya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan maka hal tersebut tidak akan menjadi suatu beban kerja, namun jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut. Menurut, Muhammad Sri Rahayu (2016) beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstren (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik).

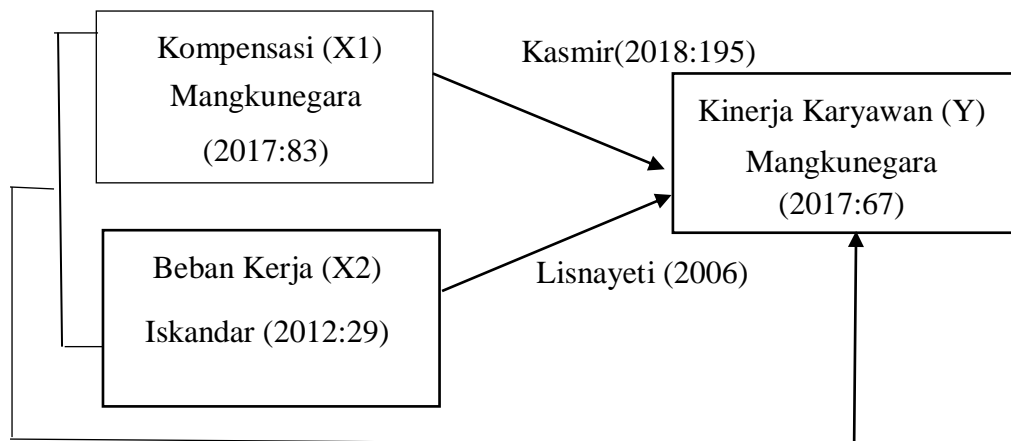
## **3. Hubungan Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kompensasi dalam hubungan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi

sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, Ardana (2012). Beban kerja tidak akan begitu berat dirasakan karyawan apabila diberi kompensasi berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan dan karyawan tersebut merasa puas dengan kompensasi yang diberikan.

Lisnayeti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut begitu juga sebaliknya. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadi positif dan hal ini bisa mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Apabila beban kerja terus menerus bertambah adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun, beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia, Setyawan dan Kuswati (2006). Dapat disimpulkan berdasarkan pernyataan dari beberapa peneliti dan pakar bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan suatu pernyataan tentang hubungan logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan secara kuantitatif sehingga dapat di uji kebenarannya, Nasution dkk (2018:73) . Pendapat lain menyatakan, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis

Berdasarkan pernyataan diatas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis H1 : Ada pengaruh positif secara parsial Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba.
2. Hipotesis H2 : Ada pengaruh positif secara parsial Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba.
3. Hipotesis H3 : Ada pengaruh positif secara simultan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala, Rusiadi (2013:14). Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Expravet Nasuba Jln. K.L. Yos Sudarso Km.8,8 Medan Sumatera Utara.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2019 sampai dengan Oktober 2020, dengan format berikut.



**Tabel 3.1 Skedule Proses Penelitian**

| N0 | Jenis Kegiatan             | Des 2019 | Jan - Feb 2020 | Mar - April 2020 | Mei - Juni 2020 | Juli - Agus 2020 | Sep - Okt 2020 |
|----|----------------------------|----------|----------------|------------------|-----------------|------------------|----------------|
| 1  | Riset Awal/Pengajuan Judul | ■        |                |                  |                 |                  |                |
| 2  | Penyusunan Proposal        |          | ■              |                  |                 |                  |                |
| 3  | Seminar Proposal           |          |                | ■                |                 |                  |                |
| 4  | Perbaikan ACC Proposal     |          |                |                  | ■               |                  |                |
| 5  | Pengolahan Data            |          |                |                  | ■               |                  |                |
| 6  | Penyusunan Skripsi         |          |                |                  |                 | ■                |                |
| 7  | Bimbingan Skripsi          |          |                |                  |                 | ■                |                |
| 8  | Sidang Meja Hijau          |          |                |                  |                 |                  | ■              |

Sumber : Diolah peneliti 2020

### C. Devinisi Operasional variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk melihat sejauh mana berkaitan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi, Sugiyono (2017:59).

#### 1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat), Sugiyono (2017:59).

#### 2. Variabel Terikat (*Dependen*)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas, Sugiyono (2017:59).

Untuk memudahkan peneliti dalam penelitiannya maka perlu diberi

variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar untuk membuat angket/kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja (Y) : Kinerja bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi, Umam (2018:187).
- 2) Kompensasi(X1):Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, yang melibatkan keseimbangan atau perhitungan, Mangkunegara (2017:83).
- 3) Beban kerja (X2) : Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, Iskandar (2012:29)

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

| Variabel    | Deskripsi   | Dimensi | Indikator   | Skala  |
|-------------|---|---------|---|--------|
| Kinerja (Y) | Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2017:67). | Ukuran  | 1.Kualitas (mutu)<br>2.Kuantitas (Jumlah)<br>3.Waktu (jangka waktu)<br>4.Penekan Biaya<br>5.Pengawasan<br>6.Hubungan antar Karyawan Kasmir (2018:208) | Likert |

|                  |   |                          |  |        |
|------------------|---|--------------------------|--|--------|
| Kompensasi (X1)  | Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding yang melibatkan keseimbangan atau perhitungan, Mangkunegara (2017:83)  | Karakteristik Kompensasi | 1.Tingkat bayaran<br>2.Struktur pembayaran<br>3.Penetuan bayaran individu<br>4.Metode pembayaran<br>5.Kontrol pembayaran, Khair (2018:191) | Likert |
|                  |   | Asas-asas Kompensasi     | 1.Asas adil<br>2.Asas layak dan wajar, Khair (2018:191)  | Likert |
|                  |   | Ketersediaan Kompensasi  | 1.Insentif<br>2.Upah dan gaji<br>3.Tunjangan, Khair (2018:194)   | Likert |
| Beban kerja (X2) | Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, Iskandar (2012:29). | Lingkungan Exsternal     | 1.Stasiun Kerja<br>2.Tata Ruang Tempat Kerja<br>3.Kondisi Ruang Kerja<br>4.Kondisi Lingkungan Kerja.<br>5.Sikap Kerja Soleman (2011:85)    | Likert |

Sumber : Diolah peneliti 2020

## **D. Populasi dan Sample/ Jenis dan Sumber Data**

### **1. Populasi**

Dalam penelitian kuantitatif, Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2017:389).

Tidak semua penelitian menggunakan populasi dan sample, penelitian yang menggunakan populasi dan sample adalah penelitian data sekunder. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan bagian marketing PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara yang berjumlah 46 karyawan.

### **2. Sample**

Sampel adalah sebagian dari populasi itu sendiri, Sugiyono (2017:389). Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) “penentuan pengambilan Sampel sebagian berikut : Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarik sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 45 karyawan, kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

### **3. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti untuk

kepentingan penelitiannya melalui hasil jawaban dari pengamatan/observasi dan kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada untuk kepentingan penelitiannya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui buku-buku teori, karya ilmiah, jurnal serta internet yang berkaitan dengan objek penelitian.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, Sugiyono (2017:401). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Angket (*Quisioner*)**

Angket adalah daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden untuk menggali data sesuai dengan permasalahan penelitian, Nasution dkk (2018:92). Dalam penelitian ini angket akan dibagikan kepada karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara yang menjadi objek penelitian. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert.

#### **2. Wawancara (*Interview*)**

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi

dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, Sugiyono (2017:410). Wawancara dilakukan dengan cara proses tanya jawab antara pewawancara dengan yang akan diwawancara untuk mendapatkan segala informasi yang ingindiketahui oleh pewawancara. Dengan wawancara setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpulan data mencatatnya. Didalam penelitian ini dilakukan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran, Umam (2018:198). Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir, Sugiyono (2017: 203). Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan  $r$ -kritis= 0,30, Sugiyono, (2017:204). Dengan demikian jika nilai korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid, sebaliknya jika nilai korelasi

antar butir dengan skor total lebih besar dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada, Umam (2018:199). Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach* kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60..

### **2. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak.

#### **a. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai

*tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas ini digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap disebut homokedastisitas dengan kriteria :

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , berarti terjadi heterokedastisitas.

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , berarti terjadi homokedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja yang dapat dihitung dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS versi 16.00) dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja (*Dependen Variabel*)

X1 = Kompensasi (*Independent Variabel*)

X2 = Beban Kerja (*Independent Variabel*)

a = Konstanta

b = Koefisien predictor

c = Error term/ tingkat kesalahan

### 4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji kesesuaian bertujuan untuk mengetahui apakah jawaban sementara



terhadap suatu masalah yang dimaksud sebagai tuntunan dalam penelitian yang telah dikemukakan oleh peneliti adalah benar dan mencari jawaban sesungguhnya, Sugiyono (2012).

#### a. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- a.) Terima  $H_0$  (tolak  $H_1$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha$  5%
- b.) Tolak  $H_0$  (terima  $H_1$ ) apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha$  5%

Rumusan Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

$n$  = Jumlah sample

$K$  = Jumlah variabel bebas

#### b. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%, Rusiadi dkk (2013:279). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1.  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$ , tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
2.  $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$ , ada pengaruh signifikan secara parsial variabel

bebas terhadap variabel terikat.

3. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  diterima
4. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas, tapi hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Sugiyono (2017:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan X terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

**Tabel 3.3 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

| <b>Interval Korelasi</b> | <b>Tingkat Hubungan</b> |
|--------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199             | Sangat Rendah           |
| 0,20 - 0,399             | Rendah                  |
| 0,40 – 0,599             | Sedang                  |
| 0,60 – 0,799             | Kuat                    |
| 0,80 – 1,000             | Sangat Kuat             |



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Singkat PT. Expravet Nasuba

PT. Expravet Nasuba adalah salah satu anak perusahaan Mabar Group yang berdiri pada tahun 1981 dan terbagi menjadi 2 (dua) Divisi yaitu :

Divisi pertama berkonsentrasi dibidang peternakan DOC jenis pedaging (Broiler) dan Petelur (Layer) berlokasi di Jl. Medan – Deli Tua No. 112 Deli Serdang.

Divisi kedua berkonsentrasi dibidang, Es Batang, Rumah Potong Ayam (RPA), Food Processing dan Cold Storage berlokasi di Jl. K.L. Yos Sudarso KM 8,8 No. 88 Medan – Sumatera Utara dengan komitmennya **“Mengutamakan Kualitas Produk Dan Kepuasan Konsumen”**.

Keberadaan Rumah Potong Ayam (RPA) di PT. Expravet Nasuba merupakan wujud kepedulian perusahaan tentang betapa pentingnya produk ayam yang dihasilkan secara aman, bermutu dan halal yang akan diberikan kepada masyarakat (konsumen). Di Rumah Potong Ayam (RPA) PT. Expravet Nasuba ayam disembelih dan diproses secara sehat dan bersih berdasarkan Standart Operation Procedure

(SOP) dan Standard Sanitation Operation Procedure (SSOP). Menggunakan teknologi processing termmodern dan terbesar di Sumatera Utara umumnya dan Medan khususnya. Serta telah mendapatkan sertifikat halal dari : LPPOM – MUI Sumatera Utara dengan Nomor : 09020002700809 tertanggal 11 Agustus 2009. Untuk kapasitas produksi Rumah Potong Ayam (RPA) PT. Expravet Nasuba adalah 6000 ekor/jam, sedangkan yang berjalan saat ini adalah 3000 ekor / jam. Dengan daerah pemasarannya adalah Dalam Negeri (100%).

**b. Visi, Misi dan Tujuan PT. Expravet Nasuba**

**1) Visi**

PT. Expravet Nasuba memiliki Visi yakni “Berpartisipasi Pemenuhan Gizi Nasional” kepada seluruh masyarakat Indonesia.

**2) Misi**

PT. Expravet Nasuba memiliki Misi yakni “Meningkatkan Gizi Masyarakat Melalui Protein Hewani Daging Ayam”

**3) Tujuan**

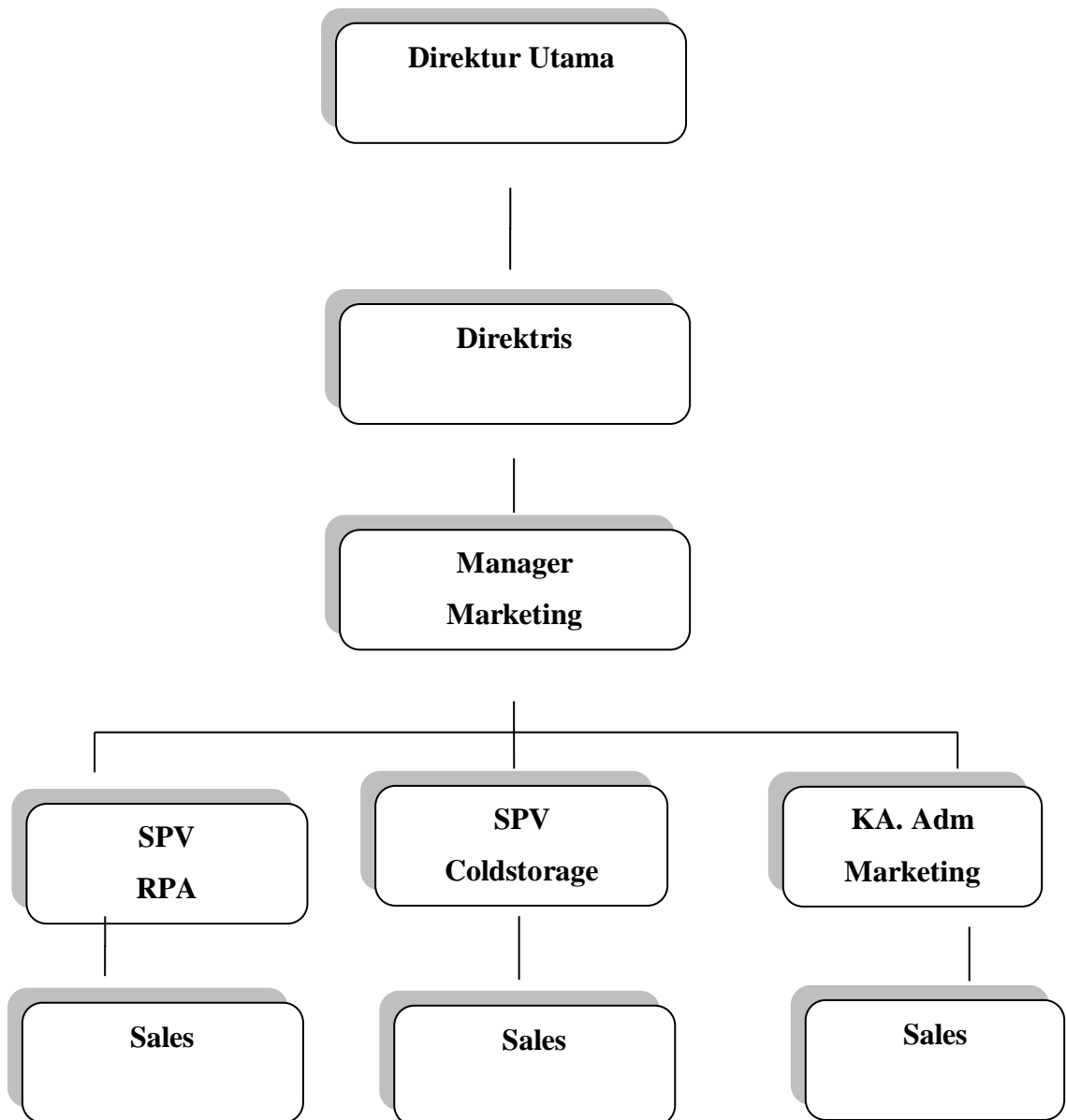
Turut serta dalam pemenuhan gizi protein yang berasal dari hewani daging ayam dengan menerapkan teknologi prosesing termodren serta penerapan standar mutu pangan yang ketat. Kami berkomitmen untuk memproduksi dengan kualitas terbaik demi kepuasan pelanggan.

**c. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam struktur organisasi yang baik setiap karyawan (staff dan tenaga kerja) dapat melihat keseluruhan sistem birokrasi untuk setiap departemen dengan jelas, terperinci dan mudah dimengerti, sehingga setiap karyawan dapat mengetahui kepada siapa dan bagaimana harus melaporkan aktivitas kerjanya.

Struktur organisasi yang terdapat pada PT. Expravet Nasuba Medan adalah lini dan fungsional. Struktur organisasi lini adalah suatu struktur organisasi dimana wewenang dan kebijakan pimpinan atau atasan dilimpahkan pada satuan-satuan organisasi di bawahnya menurut garis vertical. Sedangkan struktur organisasi fungsional adalah struktur organisasi dimana organisasi diatur berdasarkan pengelompokan aktivitas dan tugas yang sama untuk membentuk unit-unit kerja yang memiliki fungsi yang terspesialisasi. Struktur PT. Expravet Nasuba dapat dilihat pada Gambar 4.1

## STRUKTUR ORGANISASI PT. EXPRAVET NASUBA



*Sumber : PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara (2020)*

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Expravet Nasuba

#### **d. Tugas dan Tanggung Jawab PT. Expravet Nasuba**

Pembagian tugas dan tanggung jawab pada PT. Expravet Nasuba di bagi menurut fungsi yang telah ditetapkan. Setiap personil diberikan tugas dan tanggung jawab sesuai dasar kualifikasinya. Adapun tugas dan tanggung jawab serta wewenang di PT. Expravet Nasuba adalah sebagai berikut:

##### 1) Direktur Utama

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- f. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan diperusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- g. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

##### 2) Direktur

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.



- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur.
  - c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
  - d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
- 3) Manajer Operasional
- a. Mengelola dan mengarahkan tim operasi untuk mencapai target perusahaan.
  - b. Membantu untuk mengembangkan atau memperbarui prosedur operasi standart untuk semua kegiatan operasional perusahaan.
  - c. Memberikan penilaian karyawan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan tinjauan kinerja.
  - d. Memberikan dukungan operasional dan bimbingan kepada staff.
  - e. Membantu mengembangkan anggaran operasional.
  - f. Mengelola penugasan kerja dan alokasi untuk staff.
  - g. Meninjau kinerja dan memberikan umpan balik kinerja kepada staff.
  - h. Memastikan tim mengikuti prosedur operasi standart untuk semua fungsi operasional.
  - i. Melakukan pertemuan rutin dengan tim untuk membahas tentang masalah-masalah, pembaruan dan lain-lain.
  - j. Menyimpan dokumentasi yang akurat dan jelas untuk

prosedur dan kegiatan operasional.

k. Bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur perusahaan.

4) Kabag Umum

a. Mengadakan pengangkatan dan pemberhentian (pemecatan) karyawan dan menyelesaikan konflik antara sesama karyawan antara atasan dan bawahan.

b. Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.

c. Membantu pimpinan dalam promosi dan mutasi karyawan.

d. Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pihak luar terhadap perusahaan.

5) Kabag Teknik

a. Bertanggung jawab atas tersediannya mesin, peralatan dan kebutuhan listrik demi kelancaran produksi.

b. Mendelegasikan dan mengkoordinir tugas-tugas di bagian perawatan mesin dan listrik.

6) Kabag Gudang

a. Membuat perencanaan pengadaan barang dan distribusinya.

b. Mengawasi dan mengontrol operasional gudang.

c. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang.

d. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.

e. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP.

- f. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.
  - g. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
  - h. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standart kerja.memastikan aktifitas keluar masuk barang berjalan lancer.
  - i. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.
- 7) Kabag PPIC
- a. Menyediakan pemesanan dari departemen marketing dan menyusun rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing.
  - b. Memenuhi permintaan contoh produk dari departemen marketing perusahaan serta melakukan pemantauan dalam proses pembuatan contoh produk ke costumer.
  - c. Menyusun rencana pengadaan bahan yang didasarkan atas peramalan atau forecasting dari marketing melalui pemantauan kondisi stock barang yang akan diproduksi.
  - d. Melakukan monitoring pada bagian inventory pada proses produksi, penyimpanan barang digudang maupun yang akan didatangkan pada perusahaan sehingga saat proses produksi yang membutuhkan bahan dasar bisa berjalan dengan lancer dan seimbang.
  - e. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan wakturouti

dan jumlah produksi yang tepat sehingga menjadikan waktu pengiriman produk pada konsumen bisa dilakukan secara optimal dan cepat.

- f. Menjaga keseimbangan penggunaan mesin perusahaan sehingga tidak ada mesin produksi yang overload atau malah jarang digunakan oleh perusahaan produksi.
- g. Melakukan komunikasi dengan bagian marketing untuk memastikan penyelesaian masalah produksi.
- h. Memberikan informasi yang akurat dan terpercaya pada seluruh bagian karyawan perusahaan.

8) Kabag *Purchasing*

- a. Mengelola kebijakan purchasing dan memastikan semua pembelian sesuai dengan kebijakan tersebut.
- b. Memilih supplier yang akan berhubungan dengan perusahaan dan berkomunikasi dengan resmi dengan supplier tersebut.
- c. Mengelola Service Level Agreements (SLA) diantara supplier dan perusahaan
- d. Berhubungan dengan department lainnya, seperti dengan departemen akuntansi, manufaktur, dan persediaan barang.
- e. Mengurus penganggaran, penetapan biaya, dan penghematan biaya setelah melakukan review terhadap informasi manajemen yang ada.

9) Kabag R&D

- a. Mengembangkan produk baru dan proses produksi yang lebih baik.
- b. Melakukan riset produk dan riset pasar untuk keperluan R&D.
- c. Bertanggung jawab terhadap solusi dari keluhan dan tren keinginan konsumen.
- d. Menyimpan dokumen pendaftaran perizinan yang diperlukan.
- e. Menghitung dan mengefisiensi cost (COGS) produk baru maupun produk yang sudah ada.

10) Kabag Quality

- a. Mengawasi pelaksanaan semua POB apakah telah dijalankan dengan benar sesuai dengan ketentuan yang dibuat.
- b. Menganalisa kegagalan produksi, mendiskusikannya dengan bagian-bagian terkait serta mencari sebab-sebab dan jalan keluarnya.
- c. Mengevaluasi dan menetapkan stabilitas produk/bahan dan menetapkan standar sesuai dengan data-data yang ada.
- d. Menjalin jejaring kerja dengan instansi pemerintah terkait.
- e. Membuat laporan berkala dan laporan-laporan lain yang diminta oleh atasan atau bagian-bagian lain.
- f. Bertanggung jawab atas ketersediaan spesifikasi dan metode uji bahan awal, produk antara, produk rumahan,

- produk jadi serta POB pengawasan selama proses produksi.
- g. Bertanggung jawab atas perencanaan dan pelaksanaan seluruh aktifitas bagian pengawasan mutu mencakup pelaksanaan tugas di laboratorium fisika kimia, mikrobiologi, pelaksanaan pengawasan selama proses produksi.
  - h. Bertanggung jawab atas keputusan meluluskan atau menolak bahan awal.
  - i. Bertanggung jawab atas keputusan meluluskan, menolak, atau memproses ulang produk yang diproduksi maupun menghentikan proses produksi bila diperlukan.
  - j. Bertanggung jawab untuk memeriksa catatan pengolahan Best dan catatan pengemasan Bets.
  - k. Bertanggung jawab untuk pengembangan dan pelatihan karyawan bawahannya, menjaga disiplin, memelihara, memotivasi kerja dan melakukan evaluasinya terhadap karyawan bawahannya.

#### 11) Kabag Produksi

- a. Mengawasi semua kegiatan proses produksi yang berlangsung dilantai pabrik seperti pemotongan, pengolahan pemekingan, pembekuan, dan proses lainnya.
- b. Mengkordinir dan mengarahkan setiap bawahannya serta menentukan pembagian tugas bagi setiap bawahannya.
- c. Mengawasi dan mengevaluasi seluruh kegiatan produksi

agar dapat mengetahui kekurangan dan penyimpangan atau kesalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk kegiatan berikutnya.

#### 12) Kabag Marketing

- a. Melakukan identifikasi, pengembangan, dan atau evaluasi terhadap strategi marketing yang sudah dijalankan oleh tim marketing berdasarkan dengan visi dan misi perusahaan hingga kebutuhan pasar.
- b. Membuat rumusan, arahan, dan atau kordinasi hingga kebijakan yang terkait dengan kegiatan marketing produk/ jasa.
- c. Menjalin kerja sama intensif dengan manajer promosi untuk mendiskusikan materi promosi yang sesuai.
- d. Menyusun strategi harga yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan tujuan promosi.
- e. Memantau daftar penawaran produk atau jasa competitor.

#### 13) Kepala Administrasi

- a. Melakukan perencanaan proses kerja.
- b. Memastikan ketersediaan data
- c. Mengelola jadwal dan waktu
- d. Memastikan operasi administrasi mematuhi kebijakan dan peraturan.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, maka diperoleh data tentang jenis kelamin responden, dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis\_Kelamin**

|                  | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Laki -Laki | 25        | 55.6    | 55.6          | 55.6               |
| Perempuan        | 20        | 44.4    | 44.4          | 100.0              |
| Total            | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data Penelitian diolah SPSS*

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 25 orang atau 55,6% sedangkan jenis kelamin responden perempuan berjumlah 20 orang atau 44,4%.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh tentang usia responden, dapat dilihat pada Tabel 4.2.



**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

**Usia**

|       |       | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 19-24 | 8         | 17.8    | 17.8          | 17.8               |
|       | 25-30 | 27        | 60.0    | 60.0          | 77.8               |
|       | 31-35 | 3         | 6.7     | 6.7           | 84.4               |
|       | 36-41 | 4         | 8.9     | 8.9           | 93.3               |
|       | 42-50 | 3         | 6.7     | 6.7           | 100.0              |
| Total |       | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia dapat diketahui sebanyak 17,8% karyawan yang berusia 19-24 tahun berjumlah 8 orang, 60% karyawan yang berusia 25-30 tahun berjumlah 27 orang, 6,7% karyawan yang berusia 31-35 tahun berjumlah 3 orang, 8,9% karyawan yang berusia 36-41 tahun berjumlah 4 orang, 6,7% karyawan yang berusia 42-50 tahun berjumlah 3 orang.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh data tentang masa kerja responden, dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

|       |       | <b>Masa_Kerja</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency         | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1-5   | 20                | 44.4    | 44.4          | 44.4               |
|       | 6-15  | 25                | 55.6    | 55.6          | 100.0              |
|       | Total | 45                | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan masa kerja 1-5 tahun sebesar 44,4% karyawan yang berjumlah 20 orang, 6-15 tahun sebesar 55,6% karyawan yang berjumlah 25 orang.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka diperoleh tentang pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

|       |       | <b>Pendidikan</b> |         |               |                    |
|-------|-------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
|       |       | Frequency         | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA   | 12                | 26.7    | 26.7          | 26.7               |
|       | SMK   | 13                | 28.9    | 28.9          | 55.6               |
|       | S1    | 20                | 44.4    | 44.4          | 100.0              |
|       | Total | 45                | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA sebesar 26,7% karyawan yang berjumlah 12 orang,

tingkat pendidikan SMK sebesar 28,9% karyawan yang berjumlah 13 orang, tingkat pendidikan S1 sebesar 44,4% karyawan yang berjumlah 20 orang.

### **3. Deskripsi Variabel Responden**

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja, dan kinerja sebagai variabel terikat. Dalam penyebaran kuesioner masing-masing variabel diberikan pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 45 orang. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

Adapun bobot nilai jawaban responden yang akan dipilih yaitu :

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Ragu – ragu (R)
4. Tidak Setuju (TS)
5. Sangat Tidak Setuju (TST)

Berikut merupakan jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang akan ditampilkan pada tabel-tabel berikutnya.

#### **a. Variabel Kompensasi (X1)**

Variabel Kompensasi (X1) dibentuk melalui indikator tingkat bayaran, struktur bayaran, asas layak dan wajar, tunjangan, upah dan gaji. Jawaban responden berdasarkan indikator telah dibentuk dalam tabel dibawah ini, berikut hasil dari jawaban responden :

Penilaian responden terhadap variabel kompensasi (X1) pada indikator “Tingkat Bayaran”.

**Tabel 4.5 Saya diberi kompensasi sesuai dengan hasil pencapaian yang saya lakukan (X1.1).**

**X1.1**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Tidak Setuju              | 10        | 22.2    | 22.2          | 31.1               |
| Ragu - Ragu               | 10        | 22.2    | 22.2          | 53.3               |
| Setuju                    | 12        | 26.7    | 26.7          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 4.5, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju 10 orang (22,2%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 12 orang (26,7%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 12 responden (26,7%) merasa setuju dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan hasil yang dicapai, hal ini dapat lebih memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Struktur Pembayaran”

**Tabel 4.6 Struktur pembayaran telah dilakukan perusahaan berdasarkan pada klasifikasi jabatan saya (X1.2).**

**X1.2**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Tidak Setuju              | 12        | 26.7    | 26.7          | 37.8               |
| Ragu - Ragu               | 10        | 22.2    | 22.2          | 60.0               |
| Setuju                    | 10        | 22.2    | 22.2          | 82.2               |
| Sangat Setuju             | 8         | 17.8    | 17.8          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 12 orang (26,7%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 10 orang (22,2%), sangat setuju 8 orang (17,8%).

Dapat disimpulkan bahwa 12 responden (26,7%) menyatakan tidak setuju bahwa struktur pembayaran telah dilakukan berdasarkan pada klasifikasi jabatan karyawan. Hal ini dinyatakan karyawan karena merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan klasifikasi jabatan.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Asas Layak”

**Tabel 4.7 Saya menerima kompensasi berdasarkan dengan asas keadilan dan diseimbangkan dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan (X1.3).**

**X1.3**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Tidak Setuju              | 13        | 28.9    | 28.9          | 40.0               |
| Ragu – Ragu               | 8         | 17.8    | 17.8          | 57.8               |
| Setuju                    | 10        | 22.2    | 22.2          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.7, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 13 orang (28,9%), ragu-ragu 8 orang (17,8%), setuju 10 orang (22,2%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 13 responden (28,9%) tidak setuju bahwa saya telah menerima kompensasi berdasarkan dengan asas keadilan dan diseimbangkan dengan resiko dan tanggung jawab pekerjaan. Hal ini menyatakan bahwa kompensasi yang diterimanya selama ini tidak berdasarkan pada asas yang berlaku.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Asas Layak dan Wajar”

**Tabel 4.8 Kompensasi yang diberikan kepada saya telah cukup dan layak untuk diterima (X1.4)**

**X1.4**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Tidak Setuju              | 9         | 20.0    | 20.0          | 28.9               |
| Ragu - Ragu               | 9         | 20.0    | 20.0          | 48.9               |
| Setuju                    | 15        | 33.3    | 33.3          | 82.2               |
| Sangat Setuju             | 8         | 17.8    | 17.8          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.8, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju 9 orang (20%), ragu-ragu 9 orang (20%), setuju 15 orang (33,3%), sangat setuju 8 orang (17,8%).

Dapat disimpulkan bahwa 15 responden (33,3%) menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diberikan sudah layak untuk diterima. Dalam hal ini ada beberapa karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah cukup untuk membayar hasil dari kerja yang telah dicapainya.

Penilaian reponden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Tunjangan”

**Tabel 4.9 Saya mendapat hak cuti dan jaminan kesehatan dari perusahaan (X1.5)**

|       |                     | X1.5      |         |               |                    |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
|       | Tidak Setuju        | 11        | 24.4    | 24.4          | 33.3               |
|       | Ragu - Ragu         | 10        | 22.2    | 22.2          | 55.6               |
|       | Setuju              | 11        | 24.4    | 24.4          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju       | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total               | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.9, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju 11 orang (24,4%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 11 orang (24,4%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 10 responden (22,2%) menyatakan ragu-ragu saya telah mendapat hak cuti dan jaminan kesehatan dari perusahaan. Dalam hal ini tidak semua karyawan mendapatkan hak cuti apalagi jaminan kesehatan, kecuali bagi karyawan yang sudah bekerja lebih dari 1 tahun.



Penilaian responden terhadap variabel kompensasi (X1) pada indikator “Upah dan Gaji”

**Tabel 4.10 Saya mendapat tambahan gaji apabila melewati batas waktu normal untuk bekerja (X1.6)**

**X1.6**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Tidak Setuju              | 12        | 26.7    | 26.7          | 37.8               |
| Ragu - Ragu               | 10        | 22.2    | 22.2          | 60.0               |
| Setuju                    | 9         | 20.0    | 20.0          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS 16.00*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.10, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 12 orang (26,7%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 9 orang (20%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 12 responden (26,7%) menyatakan tidak setuju saya mendapat tambahan gaji apabila melewati batas waktu normal untuk bekerja. Hal ini menjelaskan bahwa tidak pastinya pemberian upah lembur terhadap karyawan yang bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator "Insentif"

**Tabel 4.11 Saya telah menerima insentif sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan (X1.7)**

|       |                     | X1.7      |         |               |                    |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |                     | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
|       | Tidak Setuju        | 10        | 22.2    | 22.2          | 33.3               |
|       | Ragu - Ragu         | 10        | 22.2    | 22.2          | 55.6               |
|       | Setuju              | 11        | 24.4    | 24.4          | 80.0               |
|       | Sangat Setuju       | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
|       | Total               |           | 45      | 100.0         | 100.0              |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.11, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 10 orang (22,2%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 11 orang (24,4%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 11 responden (24,4%) menyatakan setuju saya telah menerima insentif sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa tidak meratanya pemberian insentif terhadap karyawan.

Penilaian responden terhadap variabel kompensasi (X1) pada indikator “Upah dan Gaji”

**Tabel 4.12 Saya menerima gaji dari perusahaan berdasarkan dengan pekerjaan yang saya lakukan (X1.8)**

**X1.8**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Tidak Setuju              | 11        | 24.4    | 24.4          | 35.6               |
| Ragu - Ragu               | 9         | 20.0    | 20.0          | 55.6               |
| Setuju                    | 11        | 24.4    | 24.4          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.12, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 11 orang (24,4%), ragu-ragu 9 orang (20%), setuju 11 orang (24,4%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 9 responden (20%) ragu-ragu saya menerima gaji dari perusahaan berdasarkan dengan pekerjaan yang saya lakukan.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Upah dan Gaji”

**Tabel 4.13 Saya menerima tambahan upah setiap satu bulan sekali (X1.9)**

**X1.9**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Tidak Setuju              | 11        | 24.4    | 24.4          | 35.6               |
| Ragu - Ragu               | 10        | 22.2    | 22.2          | 57.8               |
| Setuju                    | 10        | 22.2    | 22.2          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (11,1%), tidak setuju 11 orang (24,4%), ragu-ragu 10 orang (20%), setuju 10 orang (24,4%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 11 responden (24%) menyatakan tidak setuju bahwa upah yang saya terima berjangka waktu dalam sebulan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa pemberian upah lembur karyawan tidak diberi atau di bayar dalam jangka waktu 1 bulan.

Penilaian responden terhadap variabel Kompensasi (X1) pada indikator “Insentif”

**Tabel 4.14 Saya akan mendapat tambahan insentif jika saya mampu melampaui target yang telah ditetapkan.**

X1.10

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Tidak Setuju              | 9         | 20.0    | 20.0          | 28.9               |
| Ragu - Ragu               | 10        | 22.2    | 22.2          | 51.1               |
| Setuju                    | 13        | 28.9    | 28.9          | 80.0               |
| Sangat Setuju             | 9         | 20.0    | 20.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (8,9%), tidak setuju 9 orang (20%), ragu-ragu 10 orang (22,2%), setuju 13 orang (28,9%), sangat setuju 9 orang (20%).

Dapat disimpulkan bahwa 13 responden (28,9%) menyatakan setuju saya mendapat tambahan insentif apabila dapat melampaui target yang ditetapkan. Dalam hal ini perusahaan atau pemimpin telah memberi kontribusi yang baik terhadap karyawan dengan memberi tambahan insentif apabila karyawan berhasil melampaui target yang ditetapkan.

### b. Variabel Beban Kerja (X2)

Variabel beban kerja (X2) dibentuk dari faktor eksternal lingkungan kerja yang mencakup didalamnya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, dan sikap kerja. Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator telah dijelaskan melalui tabel dibawah ini berikut penjelasannya adalah :

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Stasiun Kerja”

**Tabel 4.15 *Job description* yang ditentukan perusahaan telah sesuai dengan bidang keahlian saya (X2.1)**

**X2.1**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu-ragu | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Setuju          | 23        | 51.1    | 51.1          | 60.0               |
| Sangat setuju   | 18        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total           | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (8,9%), setuju 23 orang (51.1%), sangat setuju 18 orang (40%).

Dapat disimpulkan bahwa 23 responden (51,1%) telah setuju bahwa *job description* yang ditentukan perusahaan telah sesuai dengan bidang keahlian saya, hal ini sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya tanpa menghadapi kendala sedikitpun karena karyawan tersebut sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan,

begitu juga sebaliknya apabila *job deskripsi* yang diberikan tidak sesuai dengan bidang keahlian maka karyawan tersebut akan kebingungan mencari solusi apabila ada hambatan dalam pekerjaan.

Penilaian responden terhadap variabel beban kerja (X2) pada indikator “Stasiun Kerja”

**Tabel 4.16 Saya bekerja setiap harinya dalam waktu 8 jam/hari (X2.2)**

**X2.2**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu-ragu          | 3         | 6.7     | 6.7           | 8.9                |
| Setuju             | 22        | 48.9    | 48.9          | 57.8               |
| Sangat setuju      | 19        | 42.2    | 42.2          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.16, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), ragu-ragu 3 orang (6,7%), setuju 22 orang (48,9%), sangat setuju 19 (42,2%).

Dapat disimpulkan bahwa 22 responden (48,9%) setuju saya bekerja setiap harinya dalam waktu 8 jam/hari, jam kerja yang ditetapkan sudah suatu kewajaran dalam setiap perusahaan namun ada sebagian karyawan yang masih sering dijumpai pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan hal ini bisa terjadi karena kurangnya pengawasan dari pimpinan.

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Tata Ruang Tempat Kerja”

**Tabel 4.17 Ruang tempat saya bekerja sudah sesuai dengan devisa masing-masing (X2.3)**

**X2.3**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu-ragu | 11        | 24.4    | 24.4          | 24.4               |
| Setuju          | 23        | 51.1    | 51.1          | 75.6               |
| Sangat setuju   | 11        | 24.4    | 24.4          | 100.0              |
| Total           | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.17, menunjukkan bahwa yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 11 orang (24,4%), setuju 23 orang (51,1%), sangat setuju 11 orang (24,4%).

Dapat disimpulkan bahwa 23 responden (51,1%) setuju karena ruang kerja saya sudah dibagi menjadi per devisa atau setiap devisa sudah memiliki ruangan masing-masing hal ini sangat membantu karyawan bekerja untuk lebih teliti dan lebih fokus dalam setiap tugas yang diberikan.



Penilaian terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Tata Ruang Tempat Kerja”

**Tabel 4.18 Saya mendapat hambatan dalam bekerja apabila fasilitas ruangan bekerja tidak cukup baik untuk dipergunakan (X2.4)**

**X2.4**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu-ragu          | 4         | 8.9     | 8.9           | 11.1               |
| Setuju             | 21        | 46.7    | 46.7          | 57.8               |
| Sangat setuju      | 19        | 42.2    | 42.2          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.18, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), ragu-ragu 4 orang (8,9%), setuju 21 orang (46,7%), sangat setuju 19 (42,2%).

Dapat disimpulkan bahwa 21 responden (46,7%) menyatakan setuju saya mendapat hambatan dalam bekerja apabila fasilitas ruangan bekerja tidak cukup baik untuk dipergunakan, hal ini dapat memicu timbulnya masalah karena karyawan tidak akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Kondisi Ruang Kerja”

**Tabel 4.19 Saya senang berada di ruangan kerja yang bersih dan wangi (X2.5)**

**X2.5**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 2         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
| Ragu-ragu          | 4         | 8.9     | 8.9           | 13.3               |
| Setuju             | 24        | 53.3    | 53.3          | 66.7               |
| Sangat setuju      | 15        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.19, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (4,4%), ragu-ragu 4 orang (8,9%), setuju 24 orang (53,3%), sangat setuju 15 (33,3%).

Dapat disimpulkan bahwa 24 responden (53,3%) menyatakan setuju saya merasa senang bekerja dalam keadaan ruangan yang bersih dan wangi hal ini menandakan bahwa karyawan merasa nyaman bekerja didalam ruangan yang dapat memberikan energi positif bagi dirinya.

Penilaian terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Kondisi Ruang Kerja”

**Tabel 4.20 Bekerja didalam ruangan lebih memberi manfaat bagi diri saya (X2.6)**

**X2.6**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu-ragu          | 3         | 6.7     | 6.7           | 8.9                |
| Setuju             | 28        | 62.2    | 62.2          | 71.1               |
| Sangat setuju      | 13        | 28.9    | 28.9          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.20, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), ragu-ragu 3 orang (6,7%), setuju 28 orang (62,2%), sangat setuju 13 (28,9%).

Dapat disimpulkan bahwa 28 responden (62,2%) menyatakan setuju bekerja didalam ruangan lebih memberi manfaat bagi diri saya karena karyawan merasa dapat mengeluarkan inovasi-inovasi yang lebih baik jika bekerja berada dalam ruangan.

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Lingkungan Kerja”

**Tabel 4.21 Saya bekerja melewati batas waktu yang ditentukan demi selesainya suatu pekerjaan tertentu (X2.7)**

**X2.7**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2         | 4.4     | 4.4           | 4.4                |
| Tidak Setuju              | 3         | 6.7     | 6.7           | 11.1               |
| Ragu-ragu                 | 2         | 4.4     | 4.4           | 15.6               |
| Setuju                    | 16        | 35.6    | 35.6          | 51.1               |
| Sangat setuju             | 22        | 48.9    | 48.9          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.21, menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,4%), tidak setuju 3 orang (6,7%), ragu-ragu 2 orang (4,4%), setuju 16 orang (35,6%), sangat setuju 22 orang (48,9%).

Dapat disimpulkan bahwa 22 responden (48%) menyatakan sangat setuju saya bekerja melewati batas waktu yang ditentukan demi selesainya suatu pekerjaan tertentu, dalam hal ini karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja dan mencoba mengatasi masalah dalam pekerjaan untuk mengurangi beban dalam pekerjaan.

Penilaian responden terhadap Beban Kerja (X2) pada indikator “Lingkungan Kerja”

**Tabel 4.22 Saya sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk membahas target yang diberi oleh pimpinan (X2.8)**

**X2.8**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu-ragu          | 4         | 8.9     | 8.9           | 11.1               |
| Setuju             | 28        | 62.2    | 62.2          | 73.3               |
| Sangat setuju      | 12        | 26.7    | 26.7          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.22, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), ragu-ragu 4 orang (8,9%), setuju 28 orang (62,2%), sangat setuju 12 orang (26,7%).

Dapat disimpulkan bahwa 28 responden (62,2%) menyatakan setuju saya sering berdiskusi dengan rekan kerja untuk membahas target yang diberi oleh pimpinan, jawaban responden menggambarkan bahwa pentingnya kerja sama dalam bekerja untuk memecahkan suatu masalah yang berdampak positif terhadap masing-masing karyawan sehingga berkurangnya beban fisik maupun mental yang dialami karyawan.

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Sikap Kerja”

**Tabel 4.23 Saya merasa terbebani jika diberi target melebihi batas kemampuan saya (X2.9)**

**X2.9**

|                 | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu-ragu | 4         | 8.9     | 8.9           | 8.9                |
| Setuju          | 21        | 46.7    | 46.7          | 55.6               |
| Sangat setuju   | 20        | 44.4    | 44.4          | 100.0              |
| Total           | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.23, menunjukkan bahwa responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 4 orang (8,9%), setuju 21 orang (46,7%), sangat setuju 20 orang (44,4%).

Dapat disimpulkan bahwa 20 responden (44,4%) menyatakan sangat setuju saya merasa terbebani jika diberi target melebihi batas kemampuan, jawaban responden menggambarkan ketidak sanggupannya untuk bekerja dibawah tekanan seorang pemimpin.

Penilaian responden terhadap variabel Beban Kerja (X2) pada indikator “Sikap Kerja”

**Tabel 4.24 Saya tidak sanggup jika dituntut untuk bekerja melewati batas waktu normal bekerja (X2.10)**

**X2.10**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Tidak Setuju              | 2         | 4.4     | 4.4           | 6.7                |
| Ragu-ragu                 | 6         | 13.3    | 13.3          | 20.0               |
| Setuju                    | 15        | 33.3    | 33.3          | 53.3               |
| Sangat setuju             | 21        | 46.7    | 46.7          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.24, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), tidak setuju 2 orang (4,4%), ragu-ragu 6 orang (13,3%), setuju 15 orang (33,3%), sangat setuju 21 orang (46,7%).

Dapat disimpulkan bahwa 21 responden (46,7) menyatakan sangat setuju saya tidak sanggup jika dituntut untuk bekerja melewati batas waktu normal bekerja, jawaban responden menggambar bahwa sebagian karyawan tidak ingin melakukan kerja lembur yang mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan.

### c. Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja Karyawan dibentuk oleh lima indikator yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kemandirian, dan efektifitas. Hasil penilaian jawaban responden untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada indikator “Kualitas”

**Tabel 4.25 Saya telah memberi kontribusi yang baik kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja (Y.1)**

|       |               | Y.1       |         |               |                    |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
|       |               | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju  | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
|       | Ragu - Ragu   | 5         | 11.1    | 11.1          | 13.3               |
|       | Setuju        | 16        | 35.6    | 35.6          | 48.9               |
|       | Sangat Setuju | 23        | 51.1    | 51.1          | 100.0              |
|       | Total         | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.25, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), ragu-ragu 5 orang (11,1% ), setuju 16 orang (35,6%), sangat setuju 23 orang (51,1%).

Dapat disimpulkan bahwa 23 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju saya telah memberi kontribusi yang baik kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja. Hal ini dapat menyakinkan bahwa benar adanya karyawan mampu untuk menjadi karyawan yang berkualitas.



Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada “Kualitas”

**Tabel 4.26 Dalam bekerja saya selalu berusaha mencapai target yang di berikan oleh pimpinan (Y.2)**

Y.2

|                   | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Ragu - Ragu | 5         | 11.1    | 11.1          | 11.1               |
| Setuju            | 21        | 46.7    | 46.7          | 57.8               |
| Sangat Setuju     | 19        | 42.2    | 42.2          | 100.0              |
| Total             | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.26, menunjukkan bahwa responden menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (11,1%), setuju 21 orang (46,7%), sangat setuju 19 orang (42,2%).

Dapat disimpulkan bahwa 21 responden (46,7%) menyatakan setuju bahwa dalam bekerja saya selalu berusaha mencapai target yang telah diberikan oleh pimpinan, jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan ingin menunjukkan kualitas dalam bekerja dengan menunjukkan bahwa karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada indikator “Kuantitas”

**Tabel 4.27 Hasil pencapaian target yang saya dapatkan lebih baik dibandingkan dari bulan yang lalu (Y.3)**

Y.3

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 3         | 6.7     | 6.7           | 6.7                |
| Ragu - Ragu        | 6         | 13.3    | 13.3          | 20.0               |
| Setuju             | 14        | 31.1    | 31.1          | 51.1               |
| Sangat Setuju      | 22        | 48.9    | 48.9          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.27, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (6,7%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (13,3%), setuju 14 orang (31,1%), sangat setuju 22 orang (48,9%).

Dapat disimpulkan bahwa 22 responden (48,9) menyatakan sangat setuju saya berhasil mencapai target yang lebih baik dari bulan yang lalu, hal ini menandakan bahwa responden telah menunjukkan kuantitas dalam bekerja dengan memberikan hasil pencapaian target yang lebih baik dari bulan sebelumnya.

Penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada indikator “Kuantitas”

**Tabel 4.28 Dalam bekerja saya lebih inovatif dan kreatif dibanding dengan rekan kerja yang lainnya (Y.4)**

Y.4

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 9         | 20.0    | 20.0          | 20.0               |
| Ragu - Ragu        | 7         | 15.6    | 15.6          | 35.6               |
| Setuju             | 14        | 31.1    | 31.1          | 66.7               |
| Sangat Setuju      | 15        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.28, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 9 orang (20%), ragu-ragu 7 orang (15,6%), setuju 14 orang (31,1%), sangat setuju 15 orang (33,3%).

Dapat disimpulkan bahwa 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju saya bekerja dengan memberi inovatif dan kreatif dalam bekerja mampu memberikan hasil yang baik untuk tercapainya visi dan misi perusahaan menjadikan diri sebagai karyawan yang berkuantitas.

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada indikator “Ketepatan Waktu”

**Tabel 4.29 Saya berhasil mencapai target lebih awal dari batas waktu yang ditentukan (Y.5)**

**Y.5**

|                           | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu - Ragu               | 4         | 8.9     | 8.9           | 11.1               |
| Setuju                    | 22        | 48.9    | 48.9          | 60.0               |
| Sangat Setuju             | 18        | 40.0    | 40.0          | 100.0              |
| Total                     | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.29, menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), sebanyak 4 orang (8,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 22 orang (48,9%) menyatakan setuju, sebanyak 18 orang (40%) menyatakan sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa 22 responden (48,9%) menyatakan setuju saya berhasil mencapai target lebih awal dari batas waktu yang ditentukan. Jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan bekerja secara maksimal terlihat pada hasil yang diberi sebelum batas waktu yang ditentukan.

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja (Y) pada indikator "Ketepatan Waktu"

**Tabel 4.30 Saya tidak pernah terlambat masuk saat jam kerja berlangsung (Y.6)**

**Y.6**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu - Ragu        | 4         | 8.9     | 8.9           | 11.1               |
| Setuju             | 25        | 55.6    | 55.6          | 66.7               |
| Sangat Setuju      | 15        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.30, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), sebanyak 4 orang (8,9%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 25 orang (55,6%) menyatakan setuju, sebanyak 15 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa 25 responden (55,6%) menyatakan setuju saya tidak pernah terlambat masuk saat jam kerja sudah berlangsung. Jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik dengan selalu menjaga ketentuan-ketentuan yang sudah seharusnya di taati dan dijalankan dengan sebaik mungkin.

Penilaian responden terhadap variabel (Y) pada indikator  
“Kemandirian”

**Tabel 4.31 Saya bekerja secara mandiri sejak awal masuk kerja (Y.7)**

Y.7

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 1         | 2.2     | 2.2           | 2.2                |
| Ragu - Ragu        | 5         | 11.1    | 11.1          | 13.3               |
| Setuju             | 26        | 57.8    | 57.8          | 71.1               |
| Sangat Setuju      | 13        | 28.9    | 28.9          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.31, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), sebanyak 5 orang (11,1%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 26 orang (57,8%) menyatakan setuju, sebanyak 13 orang (28,9%) menyatakan sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa 26 responden (57,8%) menyatakan setuju untuk bekerja mandiri sejak awal masuk kerja. Jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan keadaan yang sudah sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga karyawan mampu mengatasi sendiri permasalahan yang ada dalam pekerjaannya.

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (X1) pada indikator “Kemandirian”

**Tabel 4.32 Saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa melibatkan orang lain (Y.8)**

|       |                     | Frequenc<br>y | Percent | Valid<br>Percent | Cumulative<br>Percent |
|-------|---------------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1             | 2.2     | 2.2              | 2.2                   |
|       | Tidak Setuju        | 7             | 15.6    | 15.6             | 17.8                  |
|       | Ragu – Ragu         | 8             | 17.8    | 17.8             | 35.6                  |
|       | Setuju              | 15            | 33.3    | 33.3             | 68.9                  |
|       | Sangat Setuju       | 14            | 31.1    | 31.1             | 100.0                 |
|       | Total               | 45            | 100.0   | 100.0            |                       |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.32, menunjukkan bahwa responden menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2,2%), sebanyak 7 orang (15,6%) menyatakan tidak setuju, sebanyak 8 orang (17,8%) menyatakan ragu-ragu, sebanyak 15 orang (33,3%) menyatakan setuju, sebanyak 14 orang (31,1%) menyatakan sangat setuju

Dapat disimpulkan bahwa 15 responden (33,3%) menyatakan setuju saya mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa melibatkan orang lain. Jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan telah bekerja secara mandiri untuk meningkatkan kualitas dan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Indikator “Komitmen Kerja”

**Tabel 4.33 Saya bertanggung jawab dalam setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (Y9).**

**Y.9**

|                    | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Setuju | 6         | 13.3    | 13.3          | 13.3               |
| Ragu - Ragu        | 10        | 22.2    | 22.2          | 35.6               |
| Setuju             | 14        | 31.1    | 31.1          | 66.7               |
| Sangat Setuju      | 15        | 33.3    | 33.3          | 100.0              |
| Total              | 45        | 100.0   | 100.0         |                    |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.33, menunjukkan bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (13,3%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (22,2%), sebanyak 14 orang (31,1%) menyatakan setuju, sebanyak 15 orang (33,3%) menyatakan sangat setuju.

Dapat disimpulkan bahwa 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju saya bertanggung jawab dalam setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Jawaban responden menggambarkan bahwa karyawan mempunyai integritas yang tinggi bagi perusahaan tersebut.



#### 4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Untuk uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ ) dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid, Manullang dan Pakpahan (2014). Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.00*, dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} (0,30)$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} (0,30)$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan survey, kuisioner yang diberikan kepada 45 responden dan hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel 4.34

**Tabel 4.34**  
**Hasil Uji Validitas Variabel (X1) Kompensasi**  
**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X1.1  | 28.6889                    | 116.583                        | .750                             | .979                             |
| X1.2  | 28.8667                    | 112.209                        | .906                             | .974                             |
| X1.3  | 28.8444                    | 110.771                        | .931                             | .973                             |
| X1.4  | 28.6444                    | 114.053                        | .874                             | .975                             |
| X1.5  | 28.7333                    | 112.745                        | .898                             | .974                             |
| X1.6  | 28.8444                    | 111.816                        | .903                             | .974                             |
| X1.7  | 28.7556                    | 110.098                        | .981                             | .972                             |
| X1.8  | 28.7778                    | 112.859                        | .861                             | .976                             |
| X1.9  | 28.8000                    | 110.982                        | .940                             | .973                             |
| X1.10 | 28.6444                    | 114.416                        | .844                             | .976                             |

Sumber : Data Penelitian diolah SPSS

Pada Tabel 4.34 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan X1 adalah valid, dimana nilai  $r$  hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir pertanyaan adalah lebih besar dari  $r$  tabel yaitu (0,30) sehingga diperoleh 10 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.35**  
**Hasil Uji Validitas Variabel (X2) Beban Kerja**  
**Item-Total Statistics**

|       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X2.1  | 37.7778                    | 23.404                         | .312                             | .858                             |
| X2.2  | 37.7778                    | 20.631                         | .721                             | .828                             |
| X2.3  | 38.0889                    | 23.128                         | .307                             | .860                             |
| X2.4  | 37.8000                    | 20.436                         | .724                             | .827                             |
| X2.5  | 37.9333                    | 21.245                         | .549                             | .841                             |
| X2.6  | 37.9111                    | 20.401                         | .834                             | .820                             |
| X2.7  | 37.9111                    | 19.992                         | .464                             | .858                             |
| X2.8  | 37.9556                    | 20.680                         | .766                             | .825                             |
| X2.9  | 37.7333                    | 22.473                         | .463                             | .848                             |
| X2.10 | 37.9111                    | 19.310                         | .629                             | .835                             |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Pada Tabel 4.35 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan X2 adalah valid, dimana nilai  $r$  hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir pertanyaan adalah lebih besar dari  $r$  tabel yaitu (0,30) sehingga diperoleh 10 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

**Tabel 4.36**  
**Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja**  
**Item-Total Statistics**

|     | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Y.1 | 32.4889                    | 17.301                         | .439                             | .710                             |
| Y.2 | 32.5333                    | 17.618                         | .474                             | .708                             |
| Y.3 | 32.6222                    | 17.377                         | .322                             | .729                             |
| Y.4 | 33.0667                    | 15.745                         | .415                             | .716                             |
| Y.5 | 32.6000                    | 17.018                         | .463                             | .706                             |
| Y.6 | 32.6444                    | 17.098                         | .548                             | .697                             |
| Y.7 | 32.7111                    | 17.619                         | .450                             | .711                             |
| Y.8 | 33.0889                    | 15.492                         | .444                             | .710                             |
| Y.9 | 33.0000                    | 16.955                         | .312                             | .735                             |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Pada Tabel 4.36 di atas terlihat bahwa seluruh butir pertanyaan Y adalah valid, dimana nilai  $r$  hitung pada *Corrected Item-Total Correlation* pada keseluruhan butir pertanyaan adalah lebih besar dari  $r$  tabel yaitu (0,30) sehingga diperoleh 9 pertanyaan valid yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan

adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dan jika Cronbach alpha dibawah atau sama dengan 0,60 maka variabel tidak dikatakan baik, Menurut Nunnally dan Ghozali (Manullang dan Pakpahan, 2014).

**Tabel 4.37**  
**Uji Reliabilitas Variabel (X1) Kompensasi**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .977             | 10         |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Pada 10 pernyataan dengan tingkat signifikan 5% di ketahui bahwa Cronbach's alpha adalah sebesar 0,977. Hal ini menyatakan bahwa  $0,977 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel.

**Tabel 4.38**  
**Uji Reliabilitas Variabel (X2) Beban Kerja**

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854             | 10         |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Pada 10 pernyataan dengan tingkat signifikan 5% di ketahui bahwa Cronbach's alpha adalah sebesar 0,854. Hal ini menyatakan bahwa  $0,854 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel.

**Tabel 4.39**  
**Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja**  
**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .737             | 9          |

*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

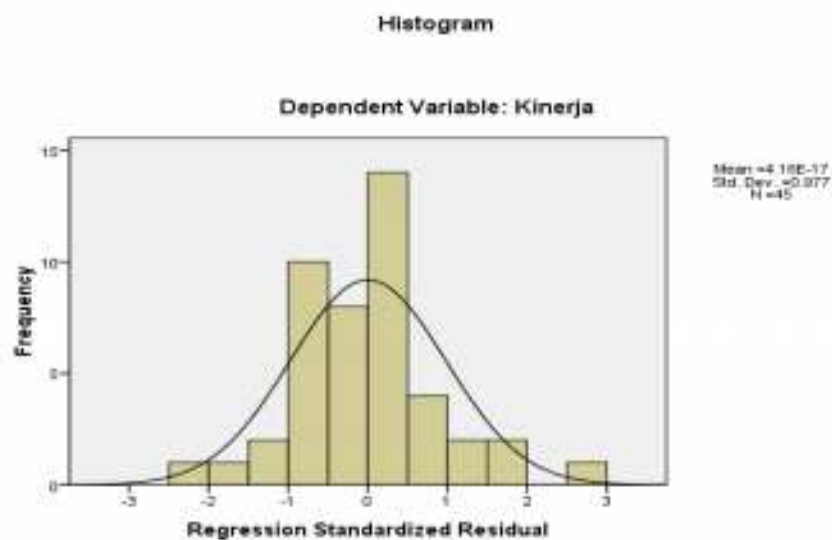
Pada 9 pernyataan dengan tingkat signifikan 5% di ketahui bahwa Cronbach's alpha adalah sebesar 0,737. Hal ini menyatakan bahwa  $0,737 > 0,60$  sehingga dapat dinyatakan bahwa kuesioner tersebut telah reliabel.

## 5. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, (Manulang dan Pakpahan, 2014).

**Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas**

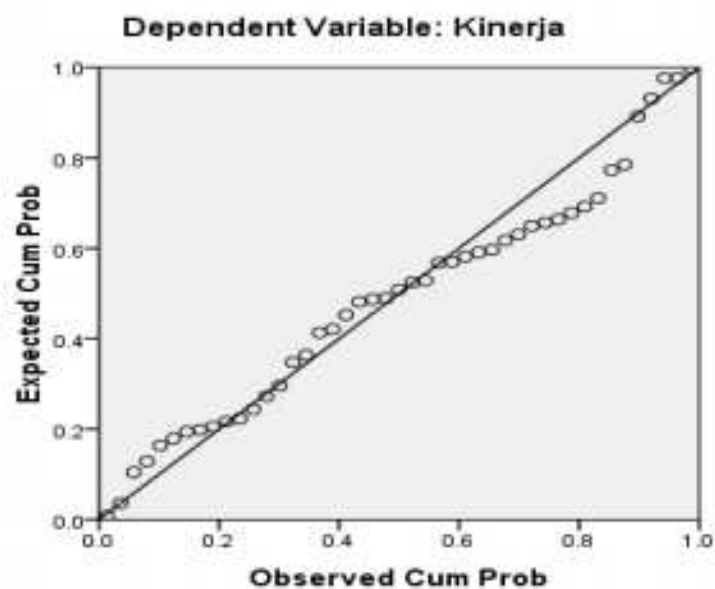


*Sumber : Penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

**Gambar 4.3 Diagram PP Plot Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot. Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi normal.

Berdasarkan kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data untuk variabel kinerja berdistribusi secara normal. Untuk memastikan apakah data berdistribusi normal sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, dengan

melakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS). Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.40 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test***

|                                |                | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                              |                | 45                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                | Std. Deviation | 2.82550620              |
| Most Extreme Differences       | Absolute       | .129                    |
|                                | Positive       | .129                    |
|                                | Negative       | -.069                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z           |                | .864                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)         |                | .445                    |

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.40 diatas dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data, besar nilai signifikasi Kolmogorov Smirnov sebesar 0,445 maka dapat disimpulkan data berdistribusi secara normal dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai tolerance value  $> 0,1$  atau VIF  $< 10$  maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.41 Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.  | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|-------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     | (Constant)                  | 8.053      | 3.798                     |      |       |                         |      |       |
|       | Kompensasi                  | .186       | .037                      | .480 | 5.015 | .000                    | .999 | 1.001 |
|       | Beban Kerja                 | .543       | .086                      | .605 | 6.314 | .000                    | .999 | 1.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

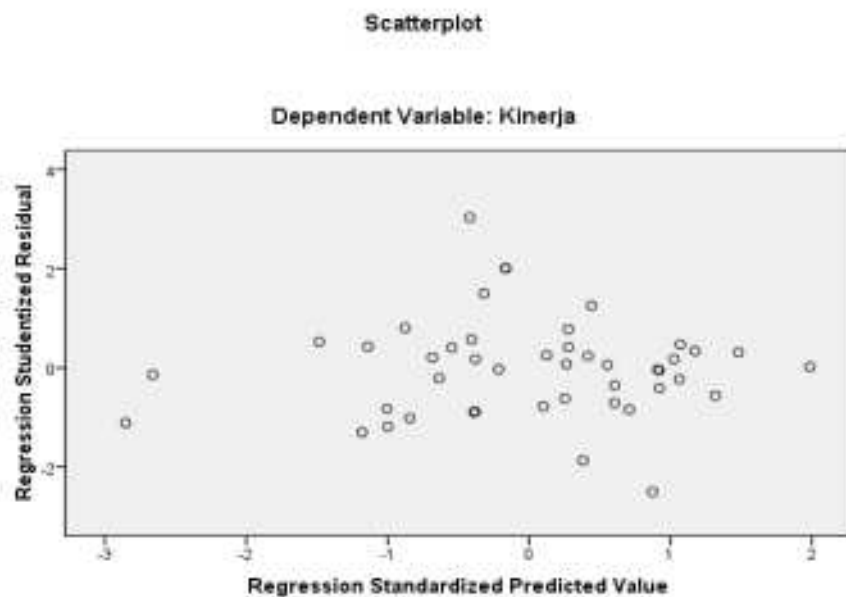
Berdasarkan tabel 4.41 diatas dapat dilihat bahwa angka VIF lebih kecil dari 10 antara lain adalah kompensasi  $1,001 < 10$ , dan beban kerja  $1,001 < 10$ . Serta nilai tolerance kompensasi  $0,999 > 0,1$ , beban kerja  $0,999 > 0,1$  sehingga terbebas dari multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan Variance dan residual. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



**Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data penelitian diolah SPSS*

Berdasarkan gambar 4.4 di atas gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain : variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastis.

## **6. Regresi Linear Berganda**

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil data sebagai berikut :

**Tabel 4.42 Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 8.053                       | 3.798      |                           | 2.120 | .040 |
|       | Kompensasi  | .186                        | .037       | .480                      | 5.015 | .000 |
|       | Beban_kerja | .543                        | .086       | .605                      | 6.314 | .000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data penelitidiolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas diperoleh hasil regresi linear berganda sebagai berikut :  $Y = 8,053 + 0,186 X_1 + 0,543 X_2 + e$

Interpretasi dari regresi linier berganda adalah :

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja (Y) adalah sebesar 8,053.
- Jika terjadi peningkatan kompensasi sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,186.
- Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,543.

## 7. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

### a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Adapun cara mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* (df) dengan menggunakan rumus ( $df = n - k$ ) dan lalu menentukan taraf signifikansinya, maka hasil  $t_{tabel}$  bisa dilihat dari tabel tersebut.

**Tabel 4.43 Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 8.053                       | 3.798      |                           | 2.120 | .040 |
|       | Kompensasi  | .186                        | .037       | .480                      | 5.015 | .000 |
|       | Beban_kerja | .543                        | .086       | .605                      | 6.314 | .000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.43 kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat bahwa:

a.) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan mengambil keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $SIG t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $SIG t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 5,015 sedangkan  $t_{tabel}$  1,682 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.

b.) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Pengujian signifikan dengan mengambil keputusan:

Ha diterima H0 ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $SIG t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $SIG t > \alpha$

$t_{hitung}$  sebesar 6,314 sedangkan  $t_{tabel}$  1,682 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)**

Uji simultan dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ( $=0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil ( $<$ ) dari  $0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima. Adapun cara mencari  $f_{tabel}$  yaitu dengan mencari angka *degree of freedom* ( $dfN1$  dan  $dfN2$ ) dengan menggunakan rumus ( $dfN1 = \text{Jumlah Sample} - \text{jumlah semua variabel}$ ) dan lalu rumus ( $dfN2 = \text{Jumlah semua variabel} - 1$ ) maka hasil  $f_{tabel}$  bisa dilihat dari tabel tersebut.

**Tabel 4.44 Uji Simultan (Uji F)  
ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 560.638        | 2  | 280.319     | 33.516 | .000 |
|       | Residual   | 351.273        | 42 | 8.364       |        |      |
|       | Total      | 911.911        | 44 |             |        |      |

a. Predictors : Kompensasi dan Beban Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.44 diatas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 33,516 sedangkan Ftabel sebesar 3,22 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.45 Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

|  | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
|  | .784 <sup>a</sup> | .615     | .596              | 2.892                      |

a. Prediktors : Kompensasi dan Beban Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data penelitian diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Hasil uji determinasi dengan menggunakan R square 0,596 atau 59,6% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 59,6%. Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien  $D=R^2 \times 100\%$  sehingga koefisien determinasinya sebesar 59,6% artinya variasi dari kinerja mampu dijelaskan sebesar 59,6% oleh Kompensasi dan Beban Kerja sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.
- b. Nilai R sebesar 0,596 menunjukkan terdapat hubungan yang cukup erat antara Kompensasi Dan Beban Kerja terhadap Kinerja.

**Tabel 4.46 Tipe Hubungan Pada Uji Determinasi**

| No | Rata-rata Keterangan |                   |
|----|----------------------|-------------------|
| 1  | 0,0 – 0,19           | Sangat Tidak Erat |
| 2  | 0,2 – 0,39           | Tidak Erat        |
| 3  | 0,4 – 0,59           | Cukup Erat        |
| 4  | 0,6 – 0,79           | Erat              |
| 5  | 0,8 - 0,99           | Sangat Erat       |

Sumber : (Sugiyono, 2017:287)

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

Dilihat dari uji signifikan parsial (Uji t) pada variabel kompensasi dapat dilihat nilai  $T_{hitung}$  kompensasi sebesar  $5,015 > 1,682$  dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

Kompensasi Merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa misalnya dengan kenaikan gaji, atau tunjangan lainnya. Demikian pula sebaliknya jika kinerja tidak baik, akan dapat menurunkan gaji atau tunjangan yang diperolehnya. Besar kecilnya kompensasi yang diperoleh tentu disesuaikan dengan peraturan perusahaan. Dengan demikian artinya kinerja akan mempengaruhi kompensasi karyawan, Kasmir ( 2018 : 195).

Kesimpulannya adalah kompensasi sangat penting bagi perusahaan apabila karyawan menerima imbalan sesuai dengan yang telah ditetapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas bahwa apa yang telah dikerjakan sebanding dengan hasil yang didapatkan, dampak dari diberikannya kompensasi akan memberi semangat baru bagi karyawan untuk berinovasi dan berkreasi dalam bekerja.

### **2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Dilihat dari hasil penelitian uji signifikan parsial (Uji t) pada variabel beban kerja dapat dilihat nilai  $T_{hitung}$  beban kerja sebesar

6,314 > 1,682 dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

Beban kerja adalah kondisi pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja yang berkaitan dengan faktor situasional yang terdiri dari faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan psikis, Iskandar (2012:29).

Rivai (2009:552) ada beberapa tujuan dari penilaian kinerja yang dapat menghubungkan kinerja dengan beban kerja. Berdasarkan uraian diatas pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
3. Untuk pembeda antarkaryawan yang satu dengan yang lain.
4. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
5. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
6. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
7. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

Kesimpulannya adalah beban kerja tidak selalu membawa pengaruh negatif untuk hasil kinerja , tingkat kemampuan seorang karyawan dilihat dari seberapa mampukah karyawan tersebut untuk menyelesaikan dan menyanggupi beban kerja yang telah diberi



perusahaan kepadanya. Beban kerja membawa pengaruh positif bagi karyawan untuk melatih mental dan kemampuan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik.

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi, tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi, Umam (2018:187). Dari hasil analisis signifikan simultan pada variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja bahwa nilai Fhitung sebesar 33,516 sedangkan Ftabel sebesar 3,22 yang dapat dilihat pada  $\alpha = 0,05$  (lihat lampiran tabel F). Probabilitas  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ . Hasil uji F menunjukkan kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan hasil dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 33,516 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,22.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara harus lebih memperhatikan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, memberikan kompensasi secara merata demi semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam prestasi yang telah dicapainya. Memberikan kompensasi berdasarkan UU tentang ketenagakerjaan.
2. Disarankan kepada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara memberikan tanggung jawab dan beban kerja yang sesuai dengan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan, Job description yang diberikan haruslah sesuai dengan klasifikasi kemampuan bekerja karyawan agar pekerjaan yang dilakukan tidak terbengkalai dan selalu menghasilkan pekerjaan secara optimal. Selain itu dalam jam operasional pekerjaan disesuaikan dengan SOP yang berlaku.
3. Disarankan kepada PT. Expravet Nasuba untuk memperhatikan kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam mencapai target yang telah ditetapkan hal ini dapat terjadi dikarenakan kurangnya rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Badriyah, Mila (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 2, CV pustaka Setia, Bandung.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kesembilan Belas*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Khair, Hamzah (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. CV. Madenatera, Medan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution Muhammad Dharma Tuah Putra, dkk. (2018). *Research Methodology Aplikasi dan Teknik Mengolah Data*. Medan Sumatera Utara
- Rivai, Veithzal (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rusiadi , (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif* , Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada
- Sutrisno, H. Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Prenandamedi Group, Jakarta
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian*. Cetakan 15 alfabet, Indonesia.
- Umam, Khaerul (2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan 3 CV. Pustaka Setia, Bandung.

### Jurnal Ilmiah

- Achyana, Mutyah (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jatra hotel pecan baru, *jomp fisip volume 04, nomor 02*.

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Artadi, Febri. 2015. pengaruh kepuasan Kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1):37.
- Fernando Reinhard Tjiabrata, (2017). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba*, manajemen, bisnis dan akuntansi, 5(2)
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Iskandar, Sentot (2012). pengaruh beban kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bank bjb cabang padang larang. *Jurnal ekonomi, bisnis dan entrepreneurship volume 6, nomor 1, Bandung*.
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA volume 1, nomor 3 juni 2013, halaman 853-859*.
- Lisnayeti, 2006. Beban kerja dan kinerja dosen poltekes. Padang. *Working Paper Series, 3 November*
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.

- Muhammad, Sri Rahayu, ( 2016). Pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado. *Jurnal Emba: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(1).
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Posuma, Christilia O (2013). kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado. *Jurnal EMBA volume 1, nomor 4, desember 2013, halaman 646-656*.
- Purbaningrat, Putu Melati (2015). pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stress kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal manajemen unud volume 4 nomor 5 Bali, Indonesia*.
- Putu, Satria Wira Kusuma (2014). pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 3(7).
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi Dan Reposisi
- Soleman ST. MT Aminah, (2011), analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weih limit, *artikel arika volume 05, nomor 02, halama 85*.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14