

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Catalysts of Employee Performance: Workload, Compensation, and Motivation

Mengungkap Pendorong Kinerja Karyawan: Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi

Uswatun Nur Lailiya, uswatunlailiya@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Kumara Adji Kusuma, adji@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative research study aimed to explore the impact of workload, compensation, and motivation on the performance of employees in the food industry. The research was conducted using a sample size of 100 employees from a cooking seasoning company in Sidoarjo, Indonesia. Data was collected through a questionnaire and analyzed using multiple linear regression in SPSS. The findings revealed that workload, compensation, and motivation had significant individual effects on employee performance. Furthermore, when considered together, these factors exhibited a collective influence on employee performance. This research provides valuable insights into enhancing employee performance within the context of the food industry, emphasizing the importance of managing workload, offering competitive compensation, and fostering motivation. The results have implications for both scholars and practitioners in terms of optimizing organizational performance and employee well-being.

Highlights:

- The study examines the influence of workload, compensation, and motivation on employee performance.
- The research employs a quantitative approach and utilizes a sample size of 100 employees.
- Findings indicate that workload, compensation, and motivation individually and collectively impact employee performance.

Keywords: employee performance, workload, compensation, motivation, quantitative research

Published date: 2022-12-31 00:00:00

Pendahuluan

Latar belakang

Kebutuhan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting guna menghadapi persaingan global. Manusia adalah sumberdaya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan [1].

Beban kerja dapat dilihat dari beban fisik maupun beban mental, apabila karyawan menanggung beban pekerjaan yang terlalu besar (*overload*) akan mempengaruhi kemampuan fisik menjadi lemah yang akan mengakibatkan karyawan sakit karena suatu pekerjaan. sehingga akan menghambat suatu pekerjaan. Beban kerja yang terlalu sedikit juga akan mengakibatkan karyawan gampang merasa bosan, karena tanggung jawab pekerjaan terlalu sedikit, sehingga akan menyepelekan tanggung jawab dan akan menurunkan tingkat konsentrasi karyawan terhadap pekerjaannya. Beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi [2].

Kompensasi adalah setiap pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Salah satu alasan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan [1]. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi tersebut karyawan dapat memenuhi baik itu kebutuhan primer, kebutuhan sekunder, maupun kebutuhan tertier. Menurut [3] berpendapat bahwa orang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu jika orang tersebut ingin memenuhi kebutuhannya, kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, jaminan sosial, realisasi diri, serta pencapaian dan prestasi.

[1] Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan semangat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan [4]. Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan.

UD. BMM (Bumbu Masak Machmudah) berlokasi di Desa Putat Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Provinsi Jawa Timur merupakan sebuah industri bumbu masak rumahan yang dirintis dari tahun 2009, memproduksi berbagai macam bumbu masak olahan. Awal mula merintis usaha, UD. BMM hanya memiliki 7 karyawan dan hanya memproduksi 5 macam bumbu masak olahan. Saat ini UD. Bumbu Masak Machmudah sudah memproduksi 16 macam varian bumbu masak olahan, Kini seiring usahanya bertumbuh pesat dan memiliki 100 karyawan.

Berdasarkan observasi, karyawan sudah cukup dalam hal penerimaan kompensasi dan motivasi kerja karyawan cukup tinggi. Namun adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi, dimana terdapat indikasi masalah pada banyaknya karyawan yang menganggur dan tingkat kinerja karyawan di UD. BMM belum optimal.

Dapat dilihat dari realisasi dan target produksi yang tidak stabil dalam pencapaian target produksinya. Karyawan yang memiliki kinerja rendah suatu organisasi atau perusahaan dapat mengakibatkan turunya kinerja yang bisa berdampak pada terkendalanya proses produksi, tentunya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Fenomena tersebut juga terjadi di UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo, seperti tidak tercapainya standar kerja pada beberapa karyawan yang bisa mengakibatkan terkendalanya pada proses produksi.

Dari latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk membuat judul "PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BMM SIDOARJO"

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3) terhadap kinerja (Y). Lokasi dalam penelitian ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah home industri yang memproduksi bumbu masak di UD. BMM (Bumbu Masak Machmudah) yang terletak di Desa Putat, Kec. Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo yang berjumlah 100 orang karyawan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 orang karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert, dianalisis menggunakan spss 0.22 dengan menggunakan teknik analisis instrumen validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

a) Uji Validitas

Variabel	Item variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	keterangan
Variabel Beban Kerja	X1.1	0,727	0,3	Valid
	X1.2	0,790	0,3	Valid
	X1.3	0,773	0,3	Valid
Variabel Kompensasi	X2.1	0,728	0,3	Valid
	X2.2	0,677	0,3	Valid
	X2.3	0,777	0,3	Valid
	X2.4	0,748	0,3	Valid
	X2.5	0,723	0,3	Valid
Variabel Motivasi	X3.1	0,562	0,3	Valid
	X3.2	0,520	0,3	Valid
	X3.3	0,725	0,3	Valid
	X3.4	0,566	0,3	Valid
	X3.5	0,816	0,3	Valid
Variabel Kinerja	Y.1	0,794	0,3	Valid
	Y.2	0,687	0,3	Valid
	Y.3	0,742	0,3	Valid
	Y.4	0,694	0,3	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 Pengujianvaliditas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0.30 (> 0.30), sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner pada variabel (X) dan variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen yang kedua adalah uji reliabilitas. Instrumen yang memiliki reliabilitas menurut [5] dalam hal ini berarti instrumennya sama, respondennya sama dan waktunya yang berbeda. Jadi reliabel adalah kehandalan suatu alat ukur dalam mengukur objek sejenis beberapa kali hasilnya akan tetap sama.

Menurut [5], dalam perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha dari masing - masing instrumen, dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 maka instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas.
- 2) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0.60 maka instrumen dikatakan tidak mempunyai reliabilitas.

Variabel	n	Nilai cronbach alpha	Nilai kritis	keterangan
Beban Kerja	3	0,624	0,60	Reliabeli
Kompensasi	5	0,780	0,60	Reliabeli
Motivasi	5	0,648	0,60	Reliabeli
Kinerja	4	0,687	0,60	Reliabeli

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel beban kerja sebesar 0.624, variabel kompensasi sebesar 0.780, variabel motivasi sebesar 0.648 dan variabel kinerja sebesar 0.687. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha > 0.60 , maka dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mempunyai reliabilitas.

c) Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,75299055
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,038
	Negative	-,046
Kolmogorov-Smirnov Z		,456
Asymp. Sig. (2-tailed)		,986
a. Test distribution is Normal.b. Calculated from data.Sumber : Spss 22, data diolah 2021		

Table 3. Hasil Uji Normalitas Spss 22, data diolah 2021

Angka signifikansi uji Kolmogorov - Smirnov Sig. sebesar 0,986 Angka signifikansi uji Kolmogorov - Smirnov Sig. $0.986 > 0.05$ maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah data sudah sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linier dapat dilakukan dengan melihat ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 ($< 0,05$) maka hubungan antar variabel dinyatakan linier, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$) maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Variabel	F	Sig. linearity	kondisi	keterangan
X1 - Y	11,382	0,000	$< 0,05$	Linier
X2 - Y	1,426	0,000	$< 0,05$	Linier
X3 - Y	17,193	0,000	$< 0,05$	Linier

Table 4. Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel beban kerja dengan kinerja 0,000 ($0,002 < 0,05$), variabel kompensasi dengan kinerja sebesar 0,036 ($0,000 < 0,05$). dan variabel motivasi dengan kinerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari ketiga variabel bebas menunjukkan nilai sig linearity $< 0,05$, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat linear, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat.

3) Uji autokorelasi

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,512a	,262	,239		1,760	2,058
Sumber : Spss 22, data diolah 2021						

Table 5. Hasil Uji autokorelasi Spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin-Watson sebesar 2.058. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan d_l dan d_u . Nilai d_l merupakan nilai durbin-watson statistics lower, sedangkan d_u merupakan nilai-nilai durbin-watson statistics upper. Nilai d_l dan d_u dapat dilihat dari tabel durbin-watson dengan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $K =$ jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai $d_l = 1,6131$ dan nilai $d_u = 1,7364$, $K = 3$ dan $n = 100$.

Dengan demikian setelah diperhitungkan dan dibandingkan dengan tabel Durbin-Watson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah sebesar 2.066 berada diantara d_u dan $4 - d_u$ ($Du < d < 4 - du$), yakni $1,7364 < 2.058 < 2.2636$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Adapun hasil grafis dari

pengujiannya telah dilakukan sebagai berikut :

Supplementary Files

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Gambar 1 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik di dalam Scatterplot menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5) Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	,687	1,457
	Kompensasi (X2)	,571	1,752
	Motivasi (X3)	,789	1,267

Table 6. Hasil Dari Uji Multikolinearitas spss 22, data diolah 2021

Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel Beban Kerja sebesar 1,457 (<10), variabel Kompensasi sebesar 1,752 (<10), dan variabel Motivasi sebesar 1,267 (<10) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Yang berarti antara variabel bebas (beban kerja, kompensasi, motivasi) tidak saling mempengaruhi.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,803	1,716		3,964	,000
Beban Kerja (X1)	,415	,114	,361	3,629	,000
Kompensasi (X2)	,197	,080	,288	2,472	,015
Motivasi (X3)	,380	,084	,452	4,528	,000

Table 7. Hasil Dari Uji Analisis Regresi Linier Berganda spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,803 + 0,415 X_1 + 0,197 X_2 + 0,380 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1. Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif 6.803. Hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan motivasi (X3) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja (Y) juga akan naik.

2. Beban kerja (X1)

Koefisien bernilai positif (0,415) antara beban kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Beban kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,415 satuan. Hal ini berarti semakin baik beban kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kompensasi (X2)

Nilai koefisien bernilai positif (0,197) antara variabel Kompensasi (X2) dan variabel kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,197 satuan. Hal ini berarti

semakin turunkompensasi maka kinerja jugalakan menurun, begitu juga sebaliknya semakin baik kompensasi maka kinerja juga akan meningkat.

4. Motivasi (X3)

Nilai koefisien bernilai positif (0,380) antara variabel motivasi (X3) dan variabel kinerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 satuan.

d) Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

1) Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,803	1,716		3,964	,000
Beban Kerja (X1)	,415	,114	,361	3,629	,000
Kompensasi (X2)	,197	,080	,288	2,472	,015
Motivasi (X3)	,380	,084	,452	4,528	,000

Table 8. Hasil Dari Uji T spss 22, data diolah 2021

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df = n - k - 1$ ($100 - 3 - 1 = 96$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1.660, maka dapat disimpulkan :

a. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,629, hal ini menunjukkan t hitung $3,629 >$ dari t tabel 1.660. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada UD. Bumbu Masak Machmudah.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,472 hal ini menunjukkan t hitung $2,472 >$ t tabel 1.660. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada UD. Bumbu Masak Machmudah

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 4,528 hal ini menunjukkan t hitung $4,528 >$ t tabel 1.660. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada UD. Bumbu Masak Machmudah.

2. Uji Simultan (Uji f)

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,714	3	35,238	11,380	,000a
	Residual	297,276	96	3,097		
	Total	402,990	99			
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)b. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

Table 9. Hasil Dari Uji f spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 11,380 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 0.05 dan df sebesar $k = 3$ dan $df = n - k - 1$ ($100 - 3 - 1 = 96$), diketahui Ftabel sebesar 2.70. Sehingga Fhitung $>$ Ftabel yaitu $11,380 >$ 2.70 dengan nilai signifikan $0,000 <$ 0.005. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel beban kerja, kompensasi, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) Koefisien Korelasi Berganda (R)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512a	,262	,239	1,760
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)b. Dependent Variable: Kinerja (Y)sumber : spss 22, data diolah 2021				

Table 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistik, didapatkan hasil pada tabel model summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0.512.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari beban kerja, kompensasi, motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja mempunyai hubungan yang lumayan kuat.

4) Koefisien Determinasi Berganda (R2)

Model Summary b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,512a	,262	,239	1,760
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2)b. Dependent Variable: Kinerja (Y)sumber : spss 22, data diolah 2021				

Table 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R2) spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel koefisien determinasi berganda (R2) diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) yang dihasilkan sebesar 0.262 atau 26,2%, sehingga dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2) dan motivasi (X3) mampu menjelaskan tentang variabel komitmen organisasi (Y) sebesar 26,2 % dan sisanya sebesar 73,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh beban kerja, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan menggunakan aplikasi pengolahan data spss statistik versi 22.0

1. Hipotesis Pertama : Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah. Artinya, apabila beban kerja yang kepada setiap karyawan sesuai jumlah dan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya beban kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila pembagian tugas atau beban kerja di berikan sesuai dengan kapasitas dan juga kemampuan karyawan, maka karyawan akan lebih fokus dan teliti untuk menyelesaikan pekerjaannya, dengan demikian karyawan akan meningkatkan kinerjanya, karena target yang harus dicapai karyawan tidak terlalu tinggi.

Penelitian ini selaras dengan pendapat dari [2], Beban Kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Penelitian ini mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh [6] menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Kedua: Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan

Hasil analisis Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Artinya, pemberian kompensasi yang baik dan tepat kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka kebutuhan yang dinikmatinya semakin besar pula, dengan demikian kepuasan karyawan akan meningkat dan karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Disisi lain manfaat kompensasi bagi perusahaan adalah untuk memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan juga ekstensi perusahaan.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat [3], berpendapat bahwa orang akan tergerak untuk melakukan sesuatu jika orang tersebut ingin memenuhi kebutuhannya, kebutuhan manusia terdiri dari kebutuhan fisiologis, jaminan sosial, realisasi diri, pencapaian dan prestasi. Dan pendapat dari [7] menyatakan bahwa kompensasi

merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan meliputi pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Artinya, balas jasa yang diberikan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Begitu pula sebaliknya, kompensasi merupakan hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Jadi, kompensasi bagi perusahaan adalah wajib diberikan, sedangkan bagi karyawan adalah hak yang harus diterimanya.

Penelitian ini mendukung hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh [8], yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis Ketiga : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah, yang menunjukkan semakin tinggi motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah. Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya motivasi terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, untuk mendapatkan upah dan memenuhi kebutuhan keluarganya maka mereka akan meningkatkan kinerjanya dan selalu meningkatkan kualitas dalam bekerja. Meningkatnya kinerja dari karyawan akan meningkatkan kinerja dari individu, kelompok, maupun organisasi. Karena karyawan butuh motivasi dari luar diri, dengan berinteraksi dan saling berhubungan baik sesama rekan kerja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini selaras dengan pendapat dari [9] Motivasi merupakan komponen penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu proses kerja, karena seseorang individu mempunyai faktor pendorong untuk bekerja sendiri maupun berkelompok. Sedangkan menurut [10], dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian oleh [11] membuktikan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis Keempat : Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila karyawan mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya, dan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Rendah tingginya Beban kerja yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh pada kompensasi yang diterima dan kinerja karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh dalam kepuasan kerja karyawan, hasil kerja, serta motivasi karyawan. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dan mempertimbangkan standart kehidupan normal, maka akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi. Hal ini dikarenakan motivasi kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya minimal kebutuhan kehidupan karyawan dan keluarganya.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh [2] Beban Kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Dan [7] menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan meliputi pembayaran tunai langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Serta, [9] Motivasi merupakan komponen penting dalam mencapai keberhasilan dalam suatu proses kerja, karena seseorang individu mempunyai faktor pendorong untuk bekerja sendiri maupun berkelompok

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, motivasi berpengaruh secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F menunjukkan hubungan yang signifikan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo dapat diterima. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [12], yang menyimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian oleh [13] kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, [8] menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan, maka kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah akan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah sudah sesuai dengan keadaan dan kemampuan para karyawan.
2. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Apabila kompensasi diberikan sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka kinerja karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah akan semakin meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini menunjukkan bahwa UD. Bumbu Masak Machmudah sudah memberikan kompensasi sesuai dengan tepat waktu dan juga memberikan upah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawannya. Dengan adanya kebijakan pemberian kompensasi yang sesuai dan diterima oleh karyawan maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pada karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo.
3. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Yang menunjukkan semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah sangat tinggi, dan semakin berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Bumbu Masak Machmudah.
4. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan karyawan UD. Bumbu Masak Machmudah Sidoarjo. Hal ini dapat dinyatakan bahwa UD. Bumbu Masak Machmudah sudah memberikan beban kerja sudah sesuai dengan kemampuan dan kondisi karyawannya. kebijakan kompensasi yang diberikan UD. Bumbu Masak Machmudah kepada karyawannya sudah memberikan gaji yang sesuai dengan tepat waktu dan juga memberikan upah sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh karyawannya. Selain itu, UD. Bumbu Masak Machmudah sudah memberikan motivasi berupa pemberian kompensasi, penghargaan yang diberikan oleh UD. Bumbu Masak Machmudah, dukungan dari atasan, rasa aman yang diberikan perusahaan, dan perlakuan yang baik dari rekan-rekan karyawan.

References

1. Hasibuan, D. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016) . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
3. Robbins S. and Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku Terjemahan.Gramedia. Jakarta.
4. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
5. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.: CV. Alfabeth.Sari, M. R. (2019).
6. Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
7. Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia
8. Kurniawan, J. A., & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kurnia Mandiri Jaya pada Divisi Distribusi Kantor Pusat di Cirebon. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 723-729
9. Manuaba, A, (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, *Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya.
10. Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
11. Widhianingrum, W. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 3(03), 193-198.
12. Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19-27. 6.004.2018.21074.19-27
13. Hermingsih Anik, P. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Management*, 9(3), 574-597.