

## PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANDIARTA MUZIZAT (NINJA XPRESS) KABUPATEN BERAU

Benny Ramadan Mangowal<sup>1</sup> Nahawani Fadelan, SE, MM<sup>2</sup> Surti Milarisa, S.Pd, M.Pd<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Berau

[bennyramadan.br@gmail.com](mailto:bennyramadan.br@gmail.com)

[nahwanifadelan@gmail.com](mailto:nahwanifadelan@gmail.com)

[milarisa78@gmail.com](mailto:milarisa78@gmail.com)

DOI 10.35915/cj.v8i1

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

### ABSTRACT

*This research aims to determine the effect of compensation and workload on employee performance at PT Andiarta Muzizat (Ninja , Coefficient of Determination, T Test and F Test. Research was conducted on 86 employees.*

*Based on the results of the analysis, it shows that compensation has a positive and insignificant effect on performance. T test results: t-count: 2.454 and t-table value = 1.663, the significance value is 0.016. So H1 is rejected. Workload partially has a positive and significant effect on employee performance. From t-count > t-table or 4,013 > 1,663 the significance value is 0.000. So H2 is accepted. Compensation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance. F test results 29,888 > 3.11 and the significance value is 0.000. So H3 is accepted.*

*Keywords: Compensation, Workload, Performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau, Metode Penelitian yang di gunakan adalah metode kuantitatif dengan alat-alat analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F. Penelitian dilakukan kepada 86 karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji T : t-hitung : 2.454 dan nilai t-tabel = 1.663 nilai signifikasinya 0,016 Maka H1 ditolak. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari t-hitung > t-tabel atau 4.013 > 1.663 nilai signifikasinya 0,000. Maka H2 diterima. Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil uji F 29.888 > 3.11 dan nilai signifikasinya 0,000. Maka H3 diterima.

**Kata kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja**

### PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu sangat mempengaruhi kondisi kerja para pegawainya (Alfian & Guswinta, 2023).

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan tersebut.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah pemberian kompensasi yang adil dan tepat diperlukan perusahaan untuk dapat menciptakan kegairahan kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat semangat kerja dan pastinya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Astuti & Suhendri, 2020).

Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup (Jufrizen, 2018).

Selain faktor pemberian kompensasi, dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi jasa antar barang yang memiliki seluruh cakupan wilayah kabupaten berau. Para kurir bekerja mengantarkan paket sampai kepada kostumer, yaitu mulai dari paket berukuran kecil hingga berukuran besar. PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten berau memiliki struktur organisasi yang teratur, yang di mulai dari PIC (kepala cabang berau), SPV (*Supervisor*), *Fleet* (Kepala di setiap Hub station), *Admin lanehaul*, *Lanehaul*, *Staff admin* dan *Warehouse*.

Fenomena lain di yang terjadi di PT

Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau berkaitan dengan kinerja yaitu menurunnya kinerja karyawan yang dipengaruhi dari beberapa karyawan yang merasa terbebani akibat dari beban kerja yang terlalu berat dan dituntut untuk mencapai target yang telah di tetapkan dengan waktu yang singkat. Selain itu juga perusahaan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau ini memiliki jam kerja yang tidak teratur dan pemberian tugas yang banyak sehingga karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pekerjaan yang tidak terselesaikan bisa membuat beban fikiran akibat merasa tidak mampu mengatur waktu dengan baik. Beban kerja juga menyebabkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya menjadi tidak semangat sehingga memiliki performa yang buruk dan tentunya akan membuat kinerja pegawai tersebut menjadi kurang baik dan tidak memuaskan. Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau”

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau ?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau ?
- 3) Apakah kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau ?

### Tujuan

Berdasarkan pokok permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja *Xpress*) Kabupaten Berau.
- b) Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja *Xpress*) Kabupaten Berau.
- c) Untuk mengetahui kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja *Xpress*) Kabupaten Berau.

### KAJIAN TEORI

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. (Imbron & Pamungkas, 2021:2).

#### Kinerja Karyawan

Menurut Muis & Fahmi (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

#### Kompensasi

Kompensasi akan menjadi tepat bila disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga

kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Ketidaksesuaian kompensasi dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari, menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbal jasa dari organisasi yang diberikan kepada karyawan karena telah menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya atau telah mencapai standart atau target yang ditetapkan. Kompensasi merupakan semua bentuk pengembalian dalam bentuk keuangan, jasa yang berkaitan dengan hubungan kerja dan manfaatnya dirasakan nyata oleh (Firdaus & Oetarjo, 2022).

#### Beban Kerja

Beban kerja menurut Hamizar (2020) adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

#### KAJIAN EMPIRIS

Reza Renaldi Saputra (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Aldi Plastik di Tanjung Redeb, dibawah bimbingan Bapak Dr. H. Muhammad Bayu, Drs, MM Sebagai Pembimbing Satu Dan Ibu Warti Ratnasari. SE, M. SI sebagai pembimbing kedua. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Aldi Plastik di Tanjung Redeb.

Tiwi Laristi (2020). Pengaruh

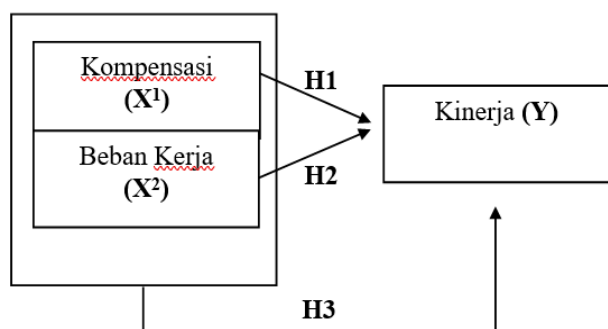
Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh dari variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara.

Andi Amru Al - Mu'tasyn (2019). Pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Istana hotel makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar (2) Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Istana Hotel Makassar.

Mahanto Prayuda Christiyono (2017). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dan (3) pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

M Yuwanda (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. JNE (Jalur Nugraha Ekakurir) Palembang.

### Kerangka Pikir



### METODE PENELITIAN

#### 1. Unit Analisis Penelitian

Unit analisis merupakan satuan yang akan kita telaah untuk memperoleh data dan Analisa (Sebastian & Pramono, 2021). Unit sebagai keseluruhan untuk menjabarkan letak perbedaan di antara unit analisis tersebut. Berdasarkan dari definisi tersebut maka unit analisis dari penelitian ini adalah karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau.

#### 2. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu melalui observasi dan menyebarkan kuesioner/angket kepada seluruh pegawai, yang kemudian akan dibuat tabulasi dari masing-masing variabel dengan cara menghitung keseluruhan skor pada item pernyataan variabel. Sumber data yang digunakan adalah data sekunder, Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku referensi, jurnal penelitian, internet dan lain – lain.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sukendra & Atmaja (2020:2) Instrumen penelitian dibuat untuk satu tujuan penelitian tertentu yang tidak bisa digunakan oleh penelitian yang lain, sehingga peneliti harus merancang sendiri instrumen yang akan digunakan. Susunan instrumen untuk setiap penelitian tidak selalu sama dengan penelitian lainnya karena tujuan dan mekanisme kerja dalam setiap teknik penelitian juga berbeda-beda. Data yang terkumpul dengan menggunakan instrument tertentu akan dideskripsikan dan dilampirkan atau digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian.

#### 4. Alat Analisis

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui item valid dari penelitian yang digunakan. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel-

variabel yang diteliti secara tepat (Sanaky, Saleh & Titaley., 2021).

Rumus r-tabel sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

Rumus r-tabel sebagai berikut :

$$df = N - 2$$

Ket :

Df = Degree Freedom

N = Jumlah Sampel

2 = Ketetapan dalam Rumus

Suatu pertanyaan dikatakan valid dengan ketentuan:

Hasil r-hitung > r-tabel = Valid

Hasil r-hitung < r-tabel = Tidak valid

### b. Uji Reliabilitas

Dengan mengukur reliabilitas ini ialah pengamatan maka di gunakan *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai *alpha* dengan standarnya menggunakan alat bantu yaitu uji statistic SPSS 26 dengan ketentuan :

- 1) Jika *Cronbach Alpha* > 0,6 maka instrument pengamatan ini di nyatakan reliable
- 2) Jika *Cronbach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan ini tidak reliable

### c. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik regresi yang memiliki banyak variabel bebas. Satu diantara keunggulan analisis regresi linear berganda mampu menduga keadaan di masa depan melalui pengukuran beberapa variabel bebas (X) dengan variabel tidak bebas (Y) (Prasetyo, 2022).

Model analisis yang di gunakan dalam peneitian ini adalah model regresi linear berganda, yaitu:

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

### d. Uji Koefisien Korelasi

Rosyadi & Suyantiningsih. (2020) Menyatakan bahwa korelasi *product moment* dan korelasi ganda dapat digunakan mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Korelasi *product moment* dan korelasi

ganda dapat digunakan mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan signifikan atau tidak, maka perlu dibandingkan dengan r table Product Moment, dengan taraf signifikan 0,05 (taraf kepercayaan 95%). Kaidah pengujian signifikan : Jika r hitung  $\geq$  r table, maka tolak  $H_0$  artinya ada hubungan yang signifikan dan jika r hitung < r table, maka terima  $H_0$  artinya tidak ada hubungan yang signifikan.

### e. Uji Asumsi Klasik

Juliandi (2015) Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dapat menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai signifikansi > 5% (0.05), maka data memiliki distribusi normal.
- 2) Apabila nilai signifikansi < 5% (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas atau variabel terikat. Hasil dari uji multikolinearitas ini menghasilkan tingginya nilai variabel pada sampel, yang berarti standar errornya besar, akibatnya saat nilai koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Model regresi yang baik

adalah dengan tidak terjadinya korelasi atau bebas dari gejala multikolinier. *Variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas pada model regresi, dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai  $VIF > 10$  atau  $tolerance < 0,10$ , maka dapat dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Apabila nilai  $VIF < 10$  atau  $tolerance > 0,10$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

### f. Uji Koefisien Determinasi

Mengetahui hubungan variabel X terhadap Y dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$K P = r^2 \times 100\%$$

### g. Uji Parsial (t)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen". Menguji tingkat signifikan koefisien korelasi yang digunakan untuk mengetahui keberartian derajat hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y) yang digunakan dengan koefisien korelasi (Sugiyono, 2018: 206). Adapun rumus yang digunakan untuk menentukan df adalah sebagai berikut:

$$Df = n - k - 1$$

### h. Uji Simultan (F)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk menguji keberartian pengaruh dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Pratiwi &

Lubis, 2021).

$$Df = n - k - 1$$

## HASIL

### Data Hasil Penelitian

Mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yakni 92% dengan jumlah responden sebanyak 79 orang. Sisanya adalah berjenis kelamin perempuan jumlah responden yakni 8% sebanyak 7 orang. Jumlah responden terbanyak adalah dari kelompok usia antara 26 – 35 tahun sebesar 48% dengan jumlah responden sebanyak 42 orang. Di ikuti oleh yang berusia < 25 tahun sebesar 44% dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Umur 36 – 45 tahun sebesar 8% dengan jumlah responden sebanyak 5 orang, dan umur > 46 tahun sebesar 0% dengan jumlah responden sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata – rata karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau adalah berusia 26 – 35 tahun.

Jumlah responden terbanyak menurut jenis pendidikan adalah didominasi jenis pendidikan SMA yakni sebesar 87% dengan jumlah responden 75 orang. kemudian diikuti oleh responden yang lulus perguruan tinggi/ sarjana S1 yakni sebesar 9% dengan responden sebanyak 8 orang, Lulusan SMK yakni sebesar 3% dengan responden sebanyak 2 orang, dan lulusan perguruan tinggi/sarjana S2 sebesar 1% dengan jumlah responden 1 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau adalah lulusan SMA.

Jumlah responden terbanyak menurut lama kerja adalah didominasi oleh responden yang mempunyai lama bekerja 1-5 tahun yakni sebesar 53% sebanyak 46 orang. Di ikuti oleh responden yang mempunyai lama bekerja 5-10 tahun

yakni sebesar 26% sebanyak 23 orang, <1 Tahun sebesar 20% dengan

responden sebanyak 17 orang. Dan >10 Tahun sebesar 0% dengan jumlah responden sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau mempunyai lama bekerja 1- 5 tahun.

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

Dapat di simpulkan pada variabel Kompensasi (X1) yang memberikan pengaruh paling besar adalah saya mendapatkan gaji sesuai dengan kebutuhan saya (X1.2) karena memperoleh jumlah skor tertinggi, yakni sebesar 376 poin. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang paling kecil adalah fasilitas yang saya terima kurang memadai sehingga saya kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan (X1.8) karena memperoleh jumlah skor yang terendah, yakni 346 poin.

Berdasarkan hasil, dapat di simpulkan pada variabel Beban Kerja (X2) yang memberikan pengaruh paling besar adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan (X2.6) karena memperoleh jumlah skor tertinggi, yakni sebesar 372 poin. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang paling kecil adalah tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat (X2.8) karena memperoleh jumlah skor yang terendah, yakni 319 poin.

Berdasarkan hasil, dapat di simpulkan pada variabel Kinerja (Y) yang memberikan pengaruh paling besar adalah karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan (Y.2) karena memperoleh jumlah skor tertinggi, yakni sebesar 372 poin. Sedangkan yang memberikan pengaruh yang paling kecil adalah karyawan selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur (Y.1) karena memperoleh jumlah skor yang terendah, yakni 360 poin.

### PEMBAHASAN DAN HASIL PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan Variabel Kompensasi menghasilkan nilai r-hitung > 0,212, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang mengukur variabel Kompensasi dapat di nyatakan valid.

Semua item pernyataan Variabel Beban Kerja menghasilkan nilai r-hitung > 0,212, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang mengukur variabel Beban Kerja dapat di nyatakan valid.

Item pernyataan Variabel Kinerja menghasilkan nilai r-hitung > 0,212, sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang mengukur variabel Kinerja dapat dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kuesioner pada variabel Kompensasi, Beban Kerja dan Kinerja karyawan pada penelitian ini dapat di nyatakan reliabel.

### Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel, yang selanjutnya di buat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 14.301 + 0,219 X_1 + 0,371 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat di ketahui bahwa :

- 1) Nilai Konstanta adalah 15.518.
- 2) Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,219.
- 3) Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,371.
- 4)

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Dapat disimpulkan bahwa nilai

*Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.011,  $\alpha = 0.05$ , berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

### b. Uji Multikolinearitas

Nilai *tolerance* yang dimiliki variabel Kompensasi dan Variabel Beban Kerja sebesar  $0.583 > 0.10$ , sedangkan nilai VIF pada variabel Beban kerja dan variabel Kompensasi sebesar  $1.716 <$  dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala Multikolinearitas dalam model regresi.

### Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan tabel 13 diatas maka di peroleh hasil nilai  $R = 0,647$  atau sebesar 64,7% yang berarti bahwa Kompensasi dan Beban Kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Sedangkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,419 yang berarti variabel Kompensasi dan Beban Kerja memberi pengaruh sebesar 41,9% terhadap kinerja pegawai pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) Kabupaten Berau, sedangkan 58,1% di pengaruhi faktor lain.

### Uji Hipotesis

#### a. Uji T

Berdasarkan tabel 13 diatas dapat di ketahui t-hitung variabel Kompensasi 2.454 dan variabel Beban Kerja 4.013.

$$Df = 86 - 2 - 1 = 83$$

Berdasarkan r tabel dengan  $df = 83$  dengan nilai signifikansi 0,05% adalah sebesar 1.663

#### 1. Variabel Kompensasi

Berdasarkan data di atas, nilai t hitung adalah  $2.454 > t$  tabel 1.663 maka dapat di katakan terdapat pengaruh antara Variabel Kompensasi (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

#### 2. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung adalah  $4.013 > t$  tabel 1.663 maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara Variabel Beban Kerja (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

### b. Uji F

Diketahui nilai F-hitung sebesar 29.888 Pengujian di lakukan dengan membandingkan antara nilai f-hitung (Hasil output SPSS) dengan nilai f-tabel adalah sebagai berikut :

Berdasarkan f-tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 83$ , dengan nilai signifikansi 0,05% adalah sebesar 3.11.

Dengan demikian dapat di tentukan bahwa nilai F-hitung  $> F$ -tabel (F-hitung lebih besar dari F-tabel) atau  $29.888 > 3.11$ . Maka dapat di simpulkan bahwa seluruh variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini di maksudkan untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress) kabupaten berau.

#### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,583 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) 1.716, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Dari hasil olahan data nilai t-hitung = 2.454 dan nilai t-tabel = 1.663. Dapat di tentukan bahwa t-hitung  $> t$ -tabel atau  $2.454 > 1.663$  dengan nilai signifikasinya lebih besar dari

probabilitas  $0,016 > 0,005$ . Maka H1 ditolak.

### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji “*Collinearity Statistics*” diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,583 yang lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X2) 1.716, yang lebih kecil dari 10,00. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Dari hasil olahan data nilai t-hitung = 4.013 dan nilai t-tabel = 1.663. Dapat ditentukan bahwa t-hitung  $>$  t-tabel atau  $4.013 > 1.663$  dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari probabilitas  $0,000 < 0,005$ . maka H2 diterima.

### 3. Dari hasil olahan data dapat di jelaskan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Nilai F-hitung $>$ F-tabel (F-hitung lebih besar dari F-tabel) atau $29.888 > 3.11$ . ( $29.888$ lebih besar daripada $3.11$ ) dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas $0,000 < 0,005$ . Maka H3 diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan perhitungan diatas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Seluruh variabel kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Surah At-Taubah Ayat 105

- Alfian, & Guswinta, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas lubuk tarok.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- Bayu, M. dan Nahwani Fadelan, 2022. Peran Pasar Desa Dalam Pengembangan Ekonomi Lokal (Studi Di Pasar Senja Kampung Sei Bebanir Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau), CAM Journal 6 (2) November 8.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.
- Fadelan, Nahwani dan M. Jupri. Kontribusi Sektor Jasa Pendidikan Terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Di Kabupaten Berau, Eco-Build Journal 6 (1) April: 9.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*.
- Fitriah, Agus dan S. A. Purwanto. 2018. Pengaruh Jumlah Penduduk dan pertumpuhan Ekonomi Terhadap Penerimaan Retribusi Pelayanan Kesehatan Kabupaten Berau, Eco-Build Journal 2 (2) Oktober 10.
- Gee, M. N., Manao, A., & Gohae, A. S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.
- Hamizar, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada BPJS Maluku).
- Hasanah, H. (2018). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial).
- Hasibuan. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Juliandi. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Umsu Press.
- Maha, A. K. K., & Herawati, J. (2022). *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap karyawan di PT Natural Nusantara (NASA) Yogyakarta*.
- Meringen, Ratna dan S. N. Hidayati. 2018. *Analisis Tingkat Perputaran Piutang Pada PT FIFGROUP Cabang Tanjung Redep*, Accountia Journal 2 (1) April:11.
- Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Nabila, S. V., & Syarvina, W. (2022). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Perkebunan Nusantara IV Medan*.
- Nurhidayati, S. dan A. V. Sabedina Nazar. 2022. *Analisis Laporan Arus Kas Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia Batiwakkal Tanjung Redeb Kabupaten Berau*, Accountia Journal 6 (1) April 13.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). *Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar*.
- Merlin. 2022. *Pengaruh Pendapatan Orang Tua Terhadap Tingkat Pendidikan Anak Guru Yayasan Al ihsan Hidayatullah Berau, Eco- Build Journal 6 (2) Oktober 12*.
- Paijan, P., & Putri, A. H. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama)*.
- Pandari, S. (2021). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asera tirta posidonia palopo*.
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*.
- Prasetyo, R. A. (2022). *Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatera Barat*.
- Pratiwi, G., & Lubis, T. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan UD Adli di Desa Sukajadi Kecamatan Perbaungan*.
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). *Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar*.
- Rini, A., & Suhendri. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama*.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*.
- Rosyadi, M. I., & Suyantiningsih. (2020). *Digital libraries. Computing Handbook: Two-Volume Set, 1–23*.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang)*.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H.

- D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah.
- Sebastian, A., & Pramono, R. (2021). Pengaruh Perceived Value, Kepuasan Pelanggan, Kepercayaan Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Outlet Nike Di Jakarta.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). Kinerja Karyawan.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Issue April).
- Sukendra, K., & Atmaja, K. S. (2020). Instrumen penelitian.
- Suparyanto, & Rosad. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang. (2017). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado.
- Ulfa, R. (2021). Variabel Penelitian Dalam Penelitian Pendidikan Rafika.