

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 SIJUNJUNG

Latifah Filzana

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Email : latifahfilzana@gmail.com
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima Agustus 16, 2024
Revisi September 16, 2024
Diterima Oktober 3, 2024

Kata kunci:

Kompensasi,
Beban Kerja,
Motivasi Kerja dan
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. pln (persero) up3 sijunjung. metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 45 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan nilai koefisien sebesar 0,583 nilai t-statistik $3,694 > 1,96$ serta nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,273 nilai t-statistik $2,119 > 1,96$ serta nilai p-value $0,035 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,494 nilai t-statistik $3,958 > 1,96$ serta nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,034 nilai t-statistik $0,359 < 1,96$ serta nilai p-value $0,720 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,478 nilai t-statistik $4,847 > 1,96$ serta nilai p-value $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,279 nilai t-statistik $2,599 > 1,96$ serta nilai p-value $0,010 < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Nilai koefisien sebesar 0,130 nilai t-statistik $1,762 < 1,96$ serta nilai p-value $0,079 > 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Penulis yang sesuai:

Latifah Filzana
Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
25145 Padang, Sumatera Barat

PENDAHULUAN

Diera globalisasi dalam melakukan suatu kegiatan bisnis, suatu perusahaan atau organisasi bisnis sangat memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankan segala fungsi perusahaan yang di miliki. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tujuan suatu perusahaan bisa tercapai apabila adanya kerja sama yang baik antara karyawan dengan perusahaan. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan itu adalah manajemen sumber daya manusia yang baik (**Kerja, 2020**).

Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta dorongan memiliki pengaruh didalam perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Seberapa tingginya perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini, tetapi jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berpotensi maka suatu perusahaan ataupun organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan ataupun organisasi dapat mencapai tujuannya apabila karyawan ataupun pegawai yang dimilikinya menjalankan tugas dan kewajibannya dengan seharusnya dan sebaik-baiknya (**A. P. Kompensasi et al., 2021**).

Kinerja karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (**Syach et al., 2023**).

Kinerja merupakan pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (**P. Kompensasi et al., 2020**). Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain ialah kompensasi dan beban kerja yang diterima.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (**Hermani, 2019**). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjuak tenaga kerja (fisik dan pikiran) Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah

Sedangkan, beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (**Hasyim, 2020**). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Didalam memperhatikan karyawan melalui pemberian kompensasi dan perhatian terhadap beban kerjanya, tanpa disadari hal tersebut dapat memberikan motivasi kerja sebagai upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut. Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha (**P. Kompensasi et al., 2020**). Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah kepada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah menguntungkan organisasi. Karena harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya.

Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama karyawan dapat menjaga kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan dalam mencapai tujuannya (**Loudoe et al., 2023**). Membangkitkan dalam hal ini adalah mendorong atau member energi pada tindakan. Motivasi berkaitan dengan pilihan yang dilakukan dan arah perilaku para karyawan. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara adalah berapa lama karyawan tersebut akan berusaha dalam mencapai tujuan mereka.

PT. PLN (Persero) UP3 Sijunjung merupakan bagian unit pelaksanaan dibawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan, yang berorientasi dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pelanggan. Sebagai unit pelaksanaan pelayanan pelanggan, PT. PLN (Persero) UP3 Sijunjung dituntut untuk menghadirkan pelayanan yang maksimal dalam pelaksanaan pelayanan pelanggan salah satunya dalam pelayanan dalam penanganan dan pemeliharaan kwh meter pelanggan.

Pada PT. PLN (Persero) UP3 Sijunjung masih ada permasalahan tentang keluhan dari pelanggan mengenai adanya pencurian listrik, kesalahan bacameter seperti kesalahan petugas dalam pencatatan kWh meter yang dapat menyebabkan tagihan listrik pelanggan semakin besar sehingga pelanggan harus membayar semakin mahal atau juga dapat menyebabkan tagihan listrik pelanggan semakin kecil sehingga pelanggan harus membayar murah.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja merupakan pencapaian yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan (**P. Kompensasi et al., 2020**). Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan antara lain ialah kompensasi dan beban kerja yang diterima.

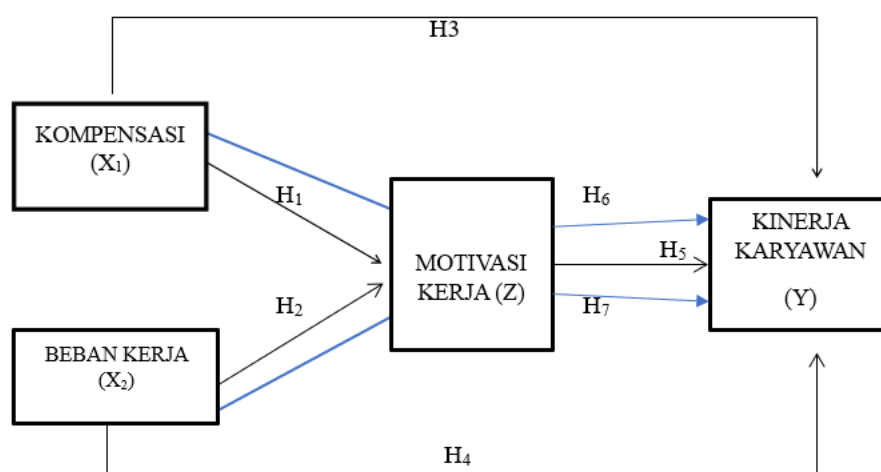
Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (**Hermani, 2019**). Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dapat diartikan juga bahwa beban kerja merupakan kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (**Hasyim, 2020**). Beban kerja yang diberikan dari atasan ke karyawan yang tidak sesuai akan berdampak pada kepuasan karyawan itu sendiri. Karyawan yang merasa tidak puas, dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Beban kerja setiap karyawan perlu diperhatikan, agar

karyawan dapat bekerja secara optimal sehingga karyawan bisa mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi bisa digunakan sebagai indikator berapa lama karyawan dapat menjaga kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan pekerjaannya sebaik mungkin. Motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku karyawan dalam mencapai tujuannya (**Loudoe et al., 2023**). Membangkitkan dalam hal ini adalah mendorong atau member energi pada tindakan. Motivasi berkaitan dengan pilihan yang dilakukan dan arah perilaku para karyawan. Sedangkan perilaku menjaga atau memelihara adalah berapa lama karyawan tersebut akan berusaha dalam mencapai tujuan mereka.

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka fikir sebagai berikut :



METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Menurut (**Saputra et al., 2022**) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel atau metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari pengertian tersebut, maka dalam penelitian ini menggunakan sampel yang sama dengan anggota populasi yaitu sebanyak 45 orang.

2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Avrage Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya [10].

2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Interpretasi nilai R^2 sama dengan interpretasi R^2 regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	45	100
2	Kuesioner yang tidak kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	45	100

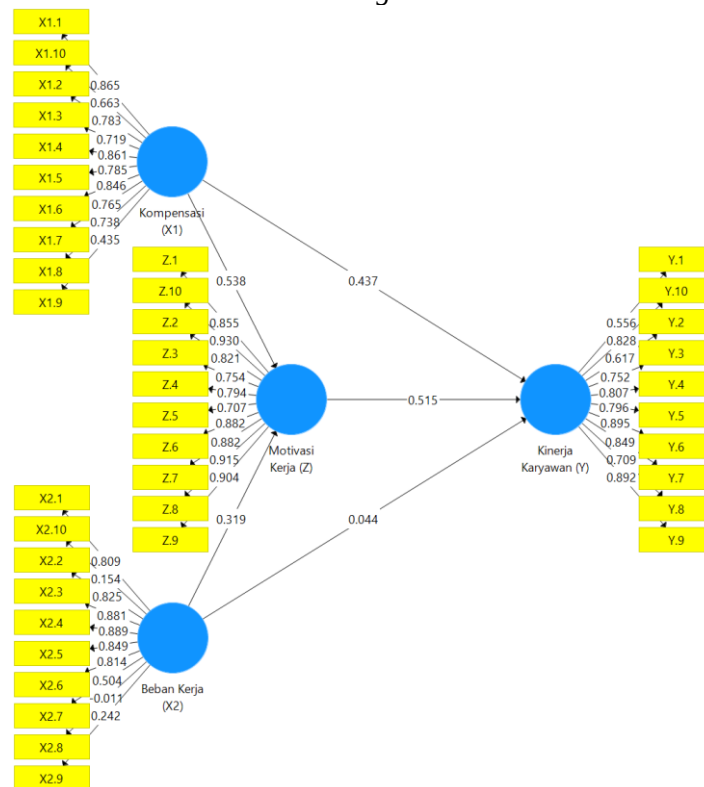
Sumber : Hasil Survey, tahun 2024

Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

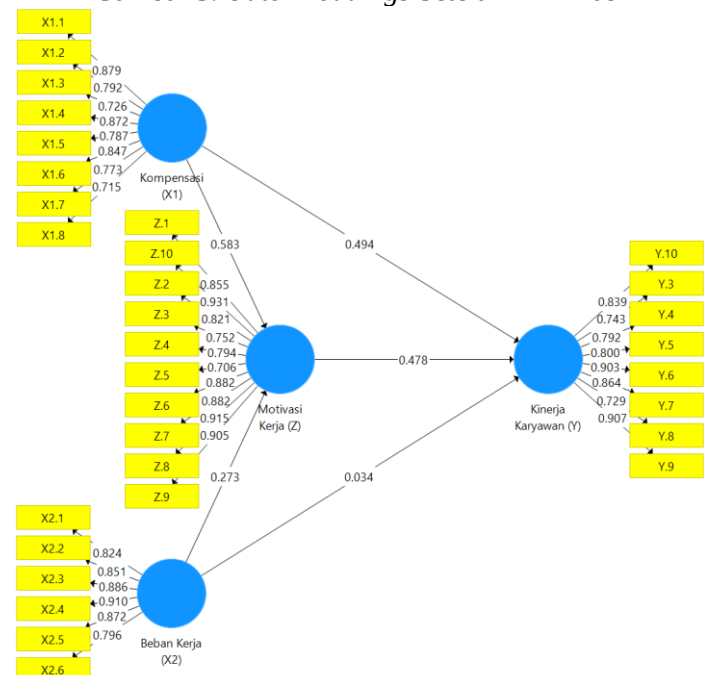
Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Sebelum Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

Pengujian *Outer Model* (*Structural Model*) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

Gambar 3. *Outer Loadings* Setelah Eliminasi

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

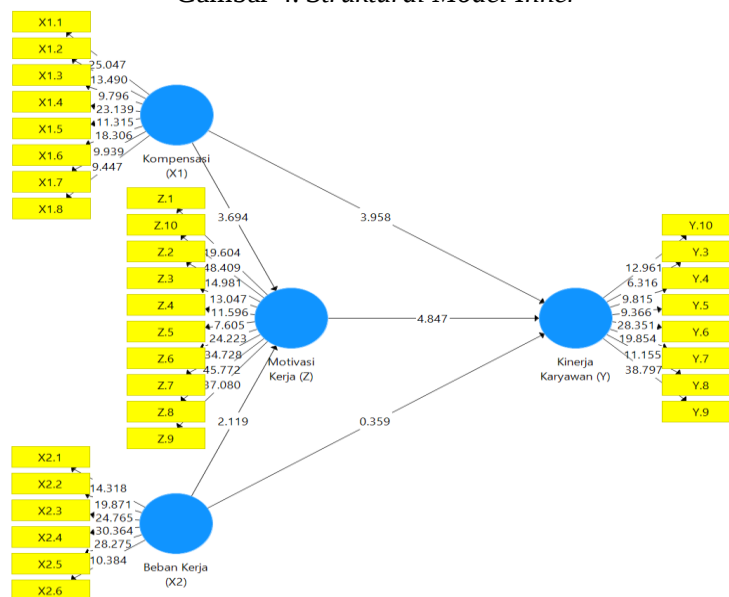
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Kinerja Karyawan (Y)	0,680
Kompensasi (X1)	0,642
Beban Kerja (X2)	0,735
Motivasi Kerja (Z)	0,718

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Pengujian *Inner Model* (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompensasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Motivasi Kerja} = 3,694 \text{ Kompensasi} + 2,119 \text{ Beban Kerja}$$

- Model persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Karyawan} = 3,958 \text{ Kompensasi} + 0,359 \text{ Beban Kerja} + 4,847 \text{ Motivasi Kerja}$$

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja karyawan sebesar 0,906 atau sebesar 90,6%, maka kontribusi variabel kompensasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 90,6% sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Nilai *R-Square* variabel motivasi kerja sebesar 0,675 atau sebesar 67,5%, maka kontribusi variabel kompensasi dan beban kerja terhadap motivasi kerja sebesar 67,5% sisanya 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,583	0,561	0,158	3,694	0,000
Beban Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,273	0,300	0,129	2,119	0,035
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,494	0,478	0,125	3,958	0,000
Beban Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,034	0,031	0,094	0,359	0,720
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,478	0,496	0,099	4,847	0,000
Kompensasi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,279	0,282	0,107	2,599	0,010
Beban Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,130	0,150	0,074	1,762	0,079

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap motivasi kerja.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
7. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

References

Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., & Dwiyaniti, F. (2023). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan : Stress Kerja , Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (*

- Literature Review MSDM*). 4(1), 134–148.
- Agustini, S. D., Sutrisna, A., No, J. P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2023). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 177.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). *Pengukuran Organizational Citizenship Behavior : Beban Kerja , Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review)*. 1(1), 83–93.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Kompensasi , Analisis Jabatan dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 273–282.
- Beban, P., Dan, K., & Kerja, L. (2022). *Jurnal Ilmiah M-Progress VOL.12, NO. 1, Januari 2022*. 12(1), 84–94.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at Warung Padang Upik*. 08(X 2), 105–115.
- Fernos, J., & Wipi, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang*. 3, 647–661.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). *Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(September), 224–234.
- Ghozali, 2020:5-7. (2017). *Jurnal Penting Menurut Para Ahli*.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., & Alamsyah, F. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja , dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6), 990–1003.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). *the Effect of Placement and Work Loads on Work Motivation and Its Impact on Employee ' S Work Achievement*. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 28–43.
- Herlina, V. (2020). *Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 46–55.
- Hermani, W. &. (2017). *Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar*. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Hermawan, E., & Stiarni, D. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja*. 1(1), 53–62.
- Ii, B. A. B. (2017). *No Title*. 4–19.
- Journal, E. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT . Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya*. 4(2), 144–166.
- Juliningrum, E. (2011). *dan Kinerja Pegawai*. 66.
- Juniarti, A. T. (n.d.). *Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja*.
- Karyawan, K., Pt, P., & Sawit, K. (2022). *Pengaruh Motivasi , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Feb Apr Mei Jun. 2*, 1218–1238.
- Kepemimpinan, P., & Kompensasi, D. A. N. (2021). *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di kantor camat mazo kabupaten nias selatan*. 4.
- Kerja, B. (2020). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Yaskawa Electric Indonesia*. 01(02), 185–192.
- Kerja, M., Cv, P., Niaga, D., & Denpasar, B. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui*. 1(1), 275–289.
- Kerja, M., Pada, K., Pln, P. T., & Up, P. (2022). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap The Effect Of Occupational Health And Safety Program On Employee Work Motivation At Pt . Pln (Persero) Up3 Nias Jurnal Emba Vol . 10 No . 4 . November 2022 , Hal . 1417-1435*. 10(4), 1417–1435.
- Kinerja, K. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban*. 1.
- Kinerja, T., Dengan, P., & Kerja, M. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut*. *Jurnal Prointegrita*, 6(1). <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502>
- Kompensasi, A. P., Kerja, L., Terhadap, K., Karyawan, K., Komitmen, D., Sebagai, O., Intervening, V., Environment, W., & Variables, I. (2021). *Jurnal Akuntansi & Ekonomika*. 11(2). <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Kompensasi, P., & Gaya, D. A. N. (2021). *Pengaruh kompensasi, profesionalisme, dan gaya*

- kepemimpinan terhadap komitmen organisasi sekretariat daerah kota payakumbuh 1. 2(1), 42–52. <https://doi.org/10.47896/ab.v2i1.365>
- Kompensasi, P., Intervening, V., & Kinerja, T. (2020). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 21(April), 28–41.
- Kurnia Edo, A. (2021). Analisis Penerapan Pembelajaran Daring Pada Mata Pelajaran Penjasorkes Smp Se-Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Corner: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 1(2), 46–52. <https://doi.org/10.36379/corner.v1i2.123>
- Kurnia, N. A., Sitorus, D. H., Batam, U. P., & Batam, U. P. (2022). *Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. 17(1), 48–57.
- Loudoe, M. M., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2023). *Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 1–14.
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., Maretta, B., Kesehatan, F., Universitas, M., Negeri, I., Utara, S., & Tuntungan, K. M. (2022). *Pengaruh Beban , Kepuasan , Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja*. 10(2011), 372–378.
- Mantik, J. C., Tewal, B., Dotulong, L. O. H., Yang, A. F., Motivasi, M., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2020). *Pada Pengusaha Kecil Di Kota Manado Analysis Of Factors Influencing Entrepreneurial Motivation On Small Businessman In Manado City Jurnal EMBA Vol . 8 No . 4 Oktober 2020 , Hal . 370-380*. 8(4), 370–380.
- Meliza, E. E. K. A. (2019). *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Gold Coin Specialities (Tesis) Oleh*.
- Nurmeisa, D. S., Wirayudha, A., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, U. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan di Sari Ater Hot Springs Ciater Kabupaten Subang*. 841–851.
- Pada, K., Produksi, D., & Kusuma, P. T. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja* 6, 47–59.
- Pascasarjana, P., Mercu, U., Jakarta, B., Kerja, K., Kerja, M., & Kerja, B. (2020). *Kata kunci* : 9(3), 574–597.
- Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Kompensasi , Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 01(01), 24–33.
- Rahman, A., Setiawan, I., & Rohmatul, Y. (2023). *Education Management and Administration. Journal of Humanities and Social Studies*, 1(1), 77–83.
- Saputra, E. K., Abriyoso, O., Rizki, M., & Intention, T. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . Bintang Megah Abadi*. 08(May), 1491–1500.
- Saruksuk, D., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Disiplin , Beban Kerja , dan Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan Pendahuluan*. 01(01), 43–53.
- Soebiartika, R., Rindaningsih, I., Islam, M. P., Islam, F. A., & Muhammadiyah, U. (2023). *Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo*. 2(1), 171–185. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630>
- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., Sanjaya, V. F., Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). *Pengaruh Motivasi , Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung) The Influence Of Motivation , Reward , And Punishment On Employee Performance (Case Study Of Puspita Beauty Clinic In Bandar Lampung)*. 7(1), 57–66.
- Sugiarti, A., & Hadiyati, E. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Sekretariat Daerah Mojokerto*. 17(April).
- Sugiyono(2019:126). (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Syach, A. R., Purnama, Y. H., & Syach, A. R. (2023). *Karyawan Contact* : 2(5), 76–81.
- Wahyuni, A. D., Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., & Nur, R. (2023). *Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja , Pengambilan Keputusan : Kepemimpinan , Komunikasi dan Motivasi*

- (*Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial*). 4(6), 975–989.
- Wahyuni, R., & Irfani, H. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam*. 12(1), 1–10.
- Yamini, A. (2023). Pengaruh Elemen Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Pelanggan Sariayu Martha Tilaar). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, 1(1), 233–248.
- Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., & Sasono, I. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal of Education, Sychology and Counseling*, 2(1), 582–599.