



## Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

Alsa Aqila Surya<sup>1\*</sup>, Veritia<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; [alsaaqilasurya02@gmail.com](mailto:alsaaqilasurya02@gmail.com)\*

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang; [dosen00822@unpam.ac.id](mailto:dosen00822@unpam.ac.id)

Received | Revised | Accepted

\*Korespondensi Penulis

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV VR Group Wilayah Depok, Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh yang melibatkan 80 responden. Analisis data meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, koefisien korelasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 40,9% ( $t$  hitung = 7,423  $>$   $t$  tabel = 1,991). Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 17,7% ( $t$  hitung = -4,231  $>$   $t$  tabel = -1,991). Secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 52,0% ( $F$  hitung = 41,747  $>$   $F$  tabel = 2,720).

**Kata Kunci:** Kompensasi; Beban Kerja; Kinerja Karyawan.

### Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and workload on employee performance at CV VR Group in the Depok area, West Java. The research method used is quantitative, employing a saturated sampling technique involving 80 respondents. Data analysis includes validity and reliability tests, classical assumption tests, linear regression, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 40.9% ( $t$ -value = 7.423  $>$   $t$ -table = 1.991). Workload has a negative and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 17.7% ( $t$ -value = -4.231  $>$   $t$ -table = -1.991). Simultaneously, compensation and workload have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 52.0% ( $F$ -value = 41.747  $>$   $F$ -table = 2.720).

**Keywords:** Compensation; Workload; Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas guna mempertahankan daya saing. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi perhatian penting bagi manajemen. Kinerja

karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah kompensasi dan beban kerja.

CV VR Group merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk UMKM di wilayah Jabodetabek. Perusahaan ini memiliki peran penting dalam mendistribusikan berbagai produk makanan dan minuman ke berbagai daerah. Namun, dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi

tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang muncul adalah ketidakpuasan terhadap kompensasi yang diterima serta tingginya beban kerja yang berpotensi menurunkan motivasi kerja dan produktivitas.

Menurut teori dua faktor Herzberg, kompensasi merupakan faktor motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang berdampak pada penurunan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Group serta memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kinerja merupakan salah satu komponen penting guna mengukur keberhasilan yang dicapai suatu perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja baik mampu

menunjukkan jumlah pencapaian meningkat serta memenuhi kualitas pekerjaan baik dan dilakukan secara maksimal, memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaan serta memiliki tanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Selain itu juga karyawan memiliki cukup kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Sejauh ini kondisi kinerja di CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depan kinerja mampu dicapai dengan maksimal.

Dalam melakukan penilaian perusahaan akan menggunakan skala untuk menilai kinerja karyawannya. Penilaian yang diberikan mulai dari nilai capaian persentase (%) dimulai dari capaian < 60% sampai dengan 100% yang kemudian dikelompokkan kedalam kalimat “Sangat baik, baik, cukup, kurang, sangat kurang”.

**Tabel 1.1:**

Standar Pengelompokan Penilaian Kinerja Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

Rentang Nilai	Nilai	Keterangan
91 s/d 100%	SB	Sangat Baik
81 s/d 90%	B	Baik
71 s/d 80%	C	Cukup
61 s/d 70%	K	Kurang
< 60%	SK	Sangat Kurang

Sumber: CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat, 2024

Adapun hasil penilaian kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

tahun 2019-2023 yang diperoleh penulis, disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 1.2: Data Kinerja Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat Tahun 2019-2023**

Aspek Kinerja Karyawan	Target	Capaian per Tahun				
		2019	2020	2021	2022	2023
1. Kualitas hasil pekerjaan yang baik	100%	78,5%	79,8%	81,5%	78,5%	76,3%
2. Pencapaian atau kuantitas hasil pekerjaan sesuai target	100%	75,6%	74,6%	75,4%	75,2%	73,6%
3. Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai urutan kerja	100%	79,5%	80,8%	81,5%	80,3%	78,4%
4. Tanggung jawab pada pekerjaan	100%	77,3%	78,2%	82,8%	81,8%	80,2%
5. Kerjasama karyawan dalam bekerja	100%	80,4%	81,7%	84,6%	82,2%	81,6%
Capaian Rata-rata		78,2%	79,0%	81,2%	74,5%	71,5%
Kriteria		Cukup	Cukup	Baik	Cukup	Cukup

Berdasarkan data pada tabel di 1.2 atas, capaian kinerja pada tahun 2019 dari target 100% yang ditentukan hanya mampu dicapai sebesar 78,2% atau pada tataran kriteria cukup dan tidak mencapai target. Pada tahun 2020 capaian kinerja sedikit mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 79,0% atau kategori cukup. Pada tahun 2021 capaian mengalami sedikit meningkat dari tahun sebelumnya yang mampu dicapai sebesar 81,2% atau dalam kategori baik meskipun tidak mencapai target. Pada tahun 2022 capaian mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 74,5% atau termasuk kategori cukup. Pada tahun 2023 capaian kembali mengalami penurunan dari tahun sebelumnya yang hanya mampu dicapai sebesar 71,5% yang hanya masuk dalam kategori cukup.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang penulis

sinyalir menjadi penyebabnya seperti karyawan belum memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta kurangnya kedisiplinan ada dalam diri karyawan. Kinerja karyawan menjadi pilar penting untuk menentukan kesuksesan sebuah perusahaan. Jika karyawan memberikan performa baik, tentu perusahaan tersebut dapat berkembang semakin baik. Namun, jika kinerja karyawan mulai menurun, maka perkembangan perusahaan tersebut akan semakin mengalami kemunduran.

Penilaian kinerja karyawan CV VR Group menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja karyawan dan penilaian sasaran kerja. Penurunan kualitas kerja diindikasikan dari adanya sifat malas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun sebagian karyawan CV VR Group sudah terbilang baik dalam melakukan tugasnya, namun masih ada karyawan yang belum mencapai target penjualannya. Data target penjualan CV VR Group Depok disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.3:**

Data Pencapaian Target Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Yang Mencapai Target	Karyawan Yang Tidak Mencapai Target
2019	76	37	39
2020	76	35	41
2021	80	38	42
2022	80	35	45
2023	80	32	48
Rata – Rata pertahun		35	43

Sumber: CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, capaian target karyawan tidak semua karyawan mampu mencapainya dengan baik, masih ada beberapa karyawan masih belum mencapai target sesuai yang diharapkan dimana jumlahnya semakin tahun semakin meningkat.

Pada tahun 2019 dari jumlah karyawan 76 orang, yang berhasil mencapai target hanya sebanyak 37 orang saja sedangkan 39 karyawan lainnya tidak mencapai target. Selanjutnya pada tahun 2020 dari jumlah karyawan 76 orang, berhasil mencapai target hanya sebanyak 35 orang saja sedangkan 41 karyawan lainnya tidak mencapai target.

Tahun 2021 dari jumlah karyawan 80 orang, yang berhasil mencapai target hanya

sebanyak 38 orang saja sedangkan 42 karyawan lainnya tidak mencapai target. Kemudian tahun 2022 dari jumlah karyawan 80 orang, berhasil mencapai target hanya sebanyak 35 orang saja sedangkan 45 karyawan lainnya tidak mencapai target.

Pada tahun 2023 dari jumlah karyawan 80 orang, yang berhasil mencapai target hanya sebanyak 32 orang saja sedangkan 48 karyawan lainnya tidak mencapai target.

Menurunnya atau tidak tercapainya target telah ditetapkan perusahaan, ada beberapa faktor yang pertama menjadi penyebabnya seperti karyawan belum mendapatkan kompensasi yang sesuai

sebanding dengan tugas dan pekerjaannya serta beban kerja karyawan rasakan terlalu tinggi.

Pemberian kompensasi sangat penting dalam perusahaan sebagai salah satu cara yang dilakukan perusahaan agar karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap perusahaannya. Pemberian kompensasi diterapkan secara benar kepada karyawan akan mengurangi rasa kekhawatiran karyawan terhadap masalah ekonomi dan kebutuhan karyawan, dengan kompensasi diterima dari perusahaan tempat dia bekerja. Keadaan tersebut akan merangsang karyawan untuk memberikan imbalan dalam wujud patuh pada peraturan kerja dan tanggung jawab terhadap kelancaran perusahaan.

Pemberian kompensasi akan memberikan dampak positif bagi peningkatan

kinerja suatu organisasi. Kompensasi bisa menjadi penghargaan atas upaya atau kerja keras dilakukan diluar dari pendapatan rutin yang diterimanya. Sudah semestinya perusahaan memberikan gaji dengan rutin dan memenuhi standar perundang-undangan, pemberian insentif atau ganjaran untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya, pemberian bonus dengan tepat sasaran serta upah dihitung berdasarkan pada lamanya jam kerja juga tunjangan memadahi dalam rangka menunjang pekerjaannya.

Berikut merupakan data kompensasi berupa besaran gaji, uang transport, asuransi dan insentif yang diterima karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat:

**Tabel 1.4:**  
Data Kompensasi Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

Indikator	Kondisi Ideal	Kondisi Riil
Pemberian gaji dan upah	Sesuai dengan UMR dan dilakukan kenaikan secara berkala setiap tahunnya. Upah lembur per jam pertama sebesar Rp.15.000,- dan jam ke dua sebesar Rp.20.000,-	Gaji sesuai UMR namun setiap tahunnya jarang dilakukan kenaikan gaji. Pemberian upah lembur hanya Rp.15.000 setiap jamnya
Pemberian insentif	Diberikan insentif berupa uang bagi karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya Dapat pula dengan pemberian bonus bagi yang mencapai target.	Selama ini tidak ada insentif dan pemberian bonus
Pemberian tunjangan	Pemberian tunjangan hari tua, kesehatan dan asuransi yang layak. Kemudian uang transport dan uang makan yang menyesuaikan	Untuk staf hanya mendapat platform Rp.10 juta jika dirawat dirumah sakit. Sedangkan uang makan dan uang transport tidak pernah bertambah
Pemberian fasilitas	Pemberian fasilitas disesuaikan dengan jabatannya. Manager ke atas mendapatkan mobil, Supervisor ke bawah berupa uang bensin dan staff berupa parkir gratis	Untuk staff hanya parkir gratis untuk sepeda motor saja, sedangkan jika ada yang membawa mobil membayar sendiri

Sumber: CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat, 2024

Berdasarkan penjelasan pada tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pada beberapa indikator kompensasi masih belum sesuai dengan kondisi idealnya. Pemberian gaji selama ini jarang dilakukan evaluasi setiap tahunnya. Kemudian pada indikator pemberian upah seperti upah lembur masih kurang dan hanya Rp. 15.000 per jamnya selanjutnya jam ke dua

maupun jam ke tiga tidak ada peningkatan. Kemudian pada indikator pemberian insentif yang seharusnya diberikan pada karyawan mencapai target baik itu perorangan maupun divisi namun hal tersebut tidak dilakukan oleh perusahaan.

Untuk memperoleh data terkait dengan beban kerja, penulis melakukan kegiatan *prasurvey* kepada 30 karyawan dengan

beberapa indikator yang menjadi acuan dan diperoleh gambaran data sebagai berikut:

**Tabel 1.5:**  
Hasil *Prasurvey* Beban Kerja Karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat Berdasarkan *Prasurvey* 30 Karyawan

Indikator	Pernyataan	Jumlah Prasurve	Jawaban			
			Setuju		Kurang Setuju	
			Orang	%	Orang	%
Target yang harus dipenuhi	Perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	30	12	40,0%	18	60,0%
Kondisi pekerjaan	Kondisi lingkungan kerja selama ini dirasakan cukup nyaman	30	14	46,7%	16	53,3%
Penggunaan waktu	Perusahaan memberikan waktu penyelesaikan kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai	30	15	50,0%	15	50,0%
Standar pekerjaan	Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing	30	13	43,3%	17	56,7%
Rata-rata			14	45,0%	17	55,0%

Sumber: *Prasurvey*, 2024

Berdasarkan data hasil *prasurvey* yang ditunjukkan pada tabel 1.5 di atas, dari jumlah *prasurvey* 30 karyawan memperoleh tanggapan yang bervariasi, dimana untuk semua indikator dalam variabel beban kerja menunjukkan hampir semua indikator masih ada yang memberikan penilaian kurang setuju atau masih harus dilakukan perbaikan.

Indikator tersebut diantaranya “target yang harus dicapai” terutama dengan pernyataan perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 12 karyawan atau sebesar 40,0%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 18 karyawan atau sebesar 60,0%.

Kemudian untuk indikator “kondisi pekerjaan” terutama dengan pernyataan kondisi lingkungan kerja selama ini dirasakan cukup

nyaman, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 14 karyawan atau sebesar 46,7%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 16 karyawan atau sebesar 53,3%.

Pada indikator “penggunaan waktu” terutama dengan pernyataan Perusahaan memberikan waktu penyelesaikan kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 15 karyawan atau sebesar 50,0%, sedangkan karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 15 karyawan atau sebesar 50,0%.

Indikator “standar pekerjaan” terutama dengan pernyataan Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing, dimana yang memberikan jawaban setuju sebanyak 13 karyawan atau sebesar 43,3%, sedangkan karyawan yang

memberikan tanggapan kurang setuju sebanyak 17 karyawan atau sebesar 56,7%. Hal ini artinya belum semua unit kerja atau divisi memiliki standar kerja yang baku.

Apabila dibuat rata-rata dari keseluruhan indikator (4 indikator), dari 30 responden yang dijadikan *prasurvey*, karyawan yang

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 80 karyawan CV VR Group.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuesioner valid atau tidak. Untuk mengolah uji validitas, peneliti menggunakan *software* SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan valid.

memberikan jawaban atau tanggapan setuju mencapai rata-rata sebanyak 14 karyawan atau sebesar 45,0%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban atau tanggapan kurang setuju sebanyak 17 karyawan atau sebesar 55,0%.

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Adapun untuk menentukan besarnya nilai  $r$  tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{tabel} = r \cdot df \quad (Taraf Alpha \times Degree of Freedom)$$

$$\begin{aligned} \alpha &= \text{tarif nyata } 5\% \\ df &= (n-2), \text{ maka diperoleh } (80-2) \\ &= 78, \text{ maka } r_{tabel} = 0,220 \quad (r \text{ tabel terlampir}) \end{aligned}$$

Adapun hasil uji validitas variabel kompensasi, sebagai berikut:

#### Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Perusahaan memberikan upah lembur yang disesuaikan dengan jumlah jam kerja	0,375	0,220	Valid
Perusahaan memberikan gaji bulanan sesuai waktunya.	0,448	0,220	Valid
Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peran dan tanggungjawab yang diberikan	0,314	0,220	Valid
Perusahaan sudah memberikan insentif kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja karyawan	0,450	0,220	Valid
Perusahaan sudah memberikan tambahan insentif atau bonus setiap tahunnya .	0,703	0,220	Valid
Dalam memberikan insentif, perusahaan mempertimbangkan capaian kerja karyawan	0,564	0,220	Valid
Perusahaan sudah memberikan tunjangan Kesehatan yang layak kepada setiap karyawan	0,759	0,220	Valid
Perusahaan di akhir tahun selalu mengadakan liburan <i>family gathering</i> yang ditanggung oleh perusahaan	0,690	0,220	Valid
Perusahaan sudah memberikan tunjangan lain seperti pemberian uang bagi karyawan yang	0,662	0,220	Valid

Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
Perusahaan memperhatikan fasilitas mobil pada karyawan bagian tertentu yang pekerjaannya memerlukan kendaraan.	0,496	0,220	Valid
Perusahaan membayar fasilitas sewa parkir kendaraan (motor atau mobil) bagi karyawan	0,710	0,220	Valid
Perusahaan mengganti uang transportasi kendaraan maupun tiket pesawat bagi karyawan yang melakukan dinas keluar kota	0,477	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 4.9 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,220), dengan demikian maka semua

item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_2$ )

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan target individu yang harus dicapai karyawan	0,744	0,220	Valid
2	Perusahaan memberikan waktu penyelesaian pekerjaan sesuai jenis pekerjaannya	0,855	0,220	Valid
3	Perusahaan memberikan tambahan waktu apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	0,749	0,220	Valid
4	Perusahaan selalu cepat dalam mengambil keputusan penambahan jam kerja apabila orderan sedang banyak	0,879	0,220	Valid
5	Perusahaan memberikan ekstra lembur dihari libur saat kondisi orderan harus diselesaikan dalam waktu yang cepat	0,685	0,220	Valid
6	Perusahaan mengatur jumlah karyawan yang ditugaskan untuk lembur agar pekerjaan dapat diselesaikan	0,881	0,220	Valid
7	Perusahaan memberikan waktu penyelesaikan kerja apabila terdapat pekerjaan yang belum selesai	0,433	0,220	Valid
8	Perusahaan mengatur waktu penyelesaian produksi makanan UMKM yang harus segera diprioritaskan	0,865	0,220	Valid
9	Perusahaan membuat progress pengiriman ke counter atau kios yang menjadi rekanan	0,715	0,220	Valid
10	Perusahaan memberikan standar pekerjaan sesuai dengan unit kerja masing-masing	0,867	0,220	Valid
11	Prosedur kerja yang ditetapkan mampu dipahami secara baik oleh karyawan	0,658	0,220	Valid
12	Jumlah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	0,644	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 4.10 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$

tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

### Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan mereka.	0,436	0,220	Valid
2	Karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin	0,531	0,220	Valid
3	Karyawan mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0,524	0,220	Valid
4	Hasil kinerja karyawan melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0,344	0,220	Valid
5	Karyawan mampu datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai	0,425	0,220	Valid
6	Karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,520	0,220	Valid
7	Karyawan berusaha menggunakan sumber daya atau tenaga yang dimilikinya secara maksimal	0,651	0,220	Valid
8	Perusahaan sudah berusaha menggunakan sumber daya (bahan baku atau teknologi) yang dimiliki secara maksimal.	0,602	0,220	Valid
9	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara individu dan mencari solusi atas tantangan yang dihadapi	0,551	0,220	Valid
10	Karyawan selalu belajar secara individu untuk mengembangkan keterampilan	0,507	0,220	Valid
11	Perilaku karyawan sudah sesuai dengan misi dan visi perusahaan	0,554	0,220	Valid
12	Karyawan memiliki keinginan tetap bertahan di perusahaan apapun kondisinya	0,405	0,220	Valid

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan data pada tabel 4.11 di atas, seluruh butir kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,220), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen

dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

#### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Reliability Statistics	
Chronbach	
Alpha	N of Items
.788	12

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,788, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.928	12

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai *cronbatch*

*alpha* 0,928, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel

## Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Alpha	N of Items
.730	12

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai *cronbatch alpha* 0,730, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,600, dengan demikian dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan cara membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika *significance* > 0,050, maka data dinyatakan normal.
- Jika *significance* < 0,050, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

## Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual	
N			80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			.0000000	
			2.96633840	
Most Differences	Extreme	Absolute	.082	
		Positive	.082	
		Negative	-.064	
Test Statistic			.082	
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

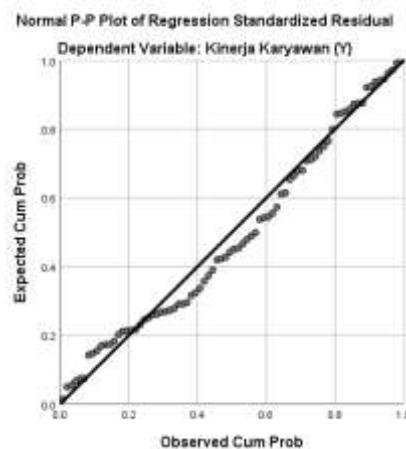
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar

0,200 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah

garis diagonal dan hal itu sesuai dengan hasil gambar diagram penyebaran seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2024.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji

heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

### *Uji Glejser* Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients Std.	Beta	t	Sig.
	B	Error				
(Constant)	1.637	1.976			.828	.410
Kompensasi(X1)	.027	.039		.080	.699	.487
Beban Kerja (X2)	-.011	.018		-.068	-.598	.552

a. Dependent Variable: RES2

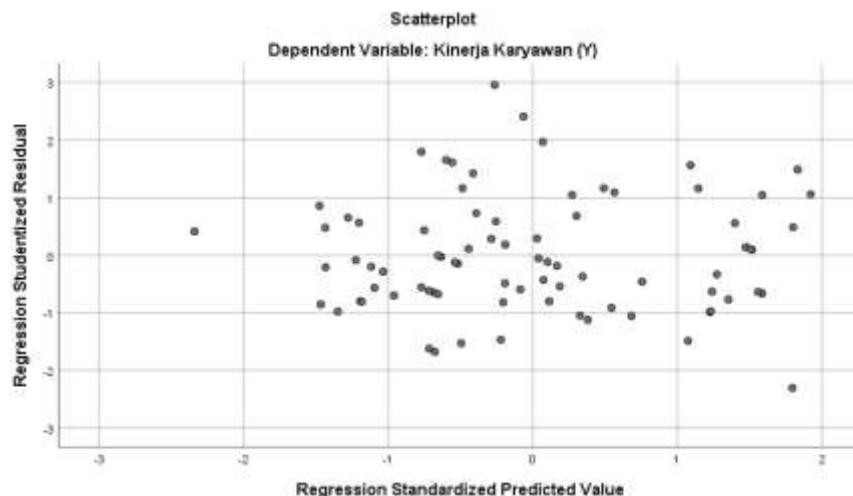
Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.17 di atas, *glejser test model* pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,487 dan beban kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,552 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian *regression model* pada data

ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2024.

### Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar 4.3 di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Dalam penelitian ini digunakan kriteria  $\text{sig. } 0,05$  dengan membandingkan antara nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan  $t_{\text{tabel}}$  yaitu dengan kriteria berikut:

- 1) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  : berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Secara Parsial Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	29.941	3.360			8.911	.000
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	.487	.066	.592		7.423	.000
Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	-.130	.031	-.337		-4.231	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.28 di atas diperoleh nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $(7,423 > 1,991)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau

- 2) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  : berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

1) Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

$H_0 : \rho_1 = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

$H_1 : \rho_1 \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja

karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa

### **Uji Simultan (Uji F)**

#### **Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_{03} : \rho_{1,2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan

Barat.

beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR

Group Wilayah Depok Jawa Barat

$H_{a3} : \rho_{1,2} \neq 0$  Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR

Group Wilayah Depok Jawa Barat

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kompensasi (X<sub>1</sub>) dan Beban Kerja (X<sub>2</sub>)

Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	753.754	2	376.877	41.747	.000 <sup>b</sup>
Residual	695.134	77	9.028		
Total	1448.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah, 2024.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29 di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $41,747 > 2,720$ ), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau ( $0,000 < 0,050$ ). Dengan demikian maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

### **Pembahasan**

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV VR Group Wilayah Depok, Jawa Barat. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **Pengaruh Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 22,736 + 0,526X_1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,639 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,409 atau sebesar 40,9% sedangkan sisanya sebesar 59,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $7,423 > 1,991$ ). Dengan demikian  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

Hasil penelitian penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 53,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

#### **Pengaruh Beban Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 52,864 - 0,163X_2$ , nilai koefisien korelasi sebesar -0,421 nilai ini negatif artinya beban kerja mempunyai tingkat hubungan yang negatif sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,177 atau sebesar 17,7% sedangkan sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel atau ( $-4,231 > -1,991$ ). Dengan demikian maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh yang

negatif signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Jeky K R Rolos, dkk (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja

### **Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 29,941 + 0,487X1 - 0,130X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,721 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(41,747 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara.

kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Depok Jawa Barat.

Hasil penelitian penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Linawati, dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko

### **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 22,736 + 0,526X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien

karyawan dengan memiliki nilai lebih besar dari tabel yaitu 0,279. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hesti Sugesti-Hafiz Akbar, dkk (2023) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada POS Internasional bagian Ekspor di kantor POS Indonesia MPC Bandung, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan uji hipotesis diperoleh  $\text{sig } 0,000 < 0,05$ .

Happy Motor, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 12,169 + 0,0661 X_1 - 0,116X_2$  dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,2% dan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel  $(0,000 < 0,05)$ .

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh UlyanaMuslimin, dkk (2023) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PKN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang, dimana dalam penelitian menghasilkan kesimpulan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 1,100 + 0,364X_1 + 0,380X_2$ . Kontribusi pengaruh sebesar 55,4% dan uji hipotesis diperoleh  $F$  hitung  $> F$  tabel  $(29,221 > 3,20)$

determinasi sebesar 40,9% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,423 > 1,991)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang positif signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 52,864 - 0,163X_2$  nilai korelasi sebesar -0,421 artinya kedua variabel memiliki

tingkat hubungan yang negatif sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar

17,7% dan uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(-4,231 > -1,991)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 29,941 + 0,487X_1 - 0,130X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,721

## DAFTAR PUSTAKA

Aditama, Roni Angger (2020) Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi. Malang: AE Publishing.

Ahmad Hijri Alfian, MA Irfan Rahmana (2023) Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit. Jurnal Ekobis Vol.24 No.1. Universitas Sultan Agung Semarang.

Anissa Nur Safirti, Kasmari (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phapros, Tbk Semarang. Jurnal E-Quin Vol.11 No.2. ISSN: 2654-5837. Universitas Stikubank Semarang.

Asep Sulaeman, N. Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhammad Guruh (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa di Jakarta. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.

Bulan Oktrima, Yogi Handika (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Boga Utama. Prosiding Seminar Nasional Prodi Manajemen Universitas Pamulang.

Danu Prawira dkk (2021) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lamongan. Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi Vol.38 No.2. ISSN: 2828-4461. ITB Ahmad Dahlan.

Darmadi dalam Rian Hidayat, Sardin A. Anwar (2022) Manajemen SUMber Daya Manusia (Studi Kasus Sekolah Tinggi Ilmu

artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,0% sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(41,747 > 2,720)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV VR Group Wilayah Depok Jawa Barat.

Tarbiyah Qurrota A'yun. Jurnal JSTAF Vol.2 No.2. ISSN: 2828-318X. STIT Qurrota A'yun Semarang.

Eri Susan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol.9 No.2. ISSN: 2685-4538. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bone.

Juhji, dkk (2020) Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara Vol.1 No.2. Hal 111-124.

Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. E-Jurnal Manajemen Unud Vol.6 No.6. ISSN: 3370-3379. Universitas Udayana Bali.

Linawati, Ary Sutrichastini, Ari Pradana (2023) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia Vol.3 No.1. ISSN: 2808-1617. STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Luna Dintalia Putri, Hermin Endratno (2023) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. Jurnal JIMMBA Vol.5 No.4. ISSN: 3370-3379. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

Ni Luh Gede Putu Purnawati dkk (2023) Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diversey Bali. Jurnal Satyagraha Vol.06 No.01. ISSN: 2620-6358. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Novena M. Runtu, Indri D. Palandeng, Jacky S.B Sumarauw (2023) Pengaruh Kualitas Pelayanan dan fasilitas Terhadap Daya Saing Wisata Pulau Tiga di Desa Pasir Putih Kabupaten Bolaang Mongondow. Jurnal EMBA Vol.11 No.4. ISSN: 2303-1174. Hal. 633-641.

Putra, A. A. (2019) Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT. Para Bathara Surya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. 8(9):1-17.

Rahmat Rian Maspeke (2017) Manajemen Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan di Desa Dododuo Kecamatan Dumoga Varat Kabupaten Bolaang Mongondow. Jurnal Eksekutif Vol.2 No.2. ISSN: 2337-5736.

Rani Anwar (2022) Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol.11 No.2. ISSN: 2089-2330.

ok. Jurnal Semarak, 5(2), 137-146.

Ratna Sari (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Plasindo Jakarta. Jurnal Distribusi Bisnis Vol.2 No.2. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.

Sitti Marhumi, Hj. Naidah, Husnul Minasni (2022) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Liliriaja Kabupaten Soppeng. Jurnal SEIKO Vol.5 No.1. ISSN: 2598-8301. STIE Amkop Makassar.

Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. International Journal of Advances in Social and Economics, 1(4).

Wardani, W. G., & Yohanes, M. R. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Sejahtera Raya (Cinema Xxi) Cabang Plaza Dep