

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung

Inanda Pranesty

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl.
Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
inandapranesty@student.inaba.ac.id

Palupi Permata Rahmi

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Indonesia Membangun, Bandung, Indonesia Jl.
Soekarno-Hatta No. 448, Batununggal, Kec. Bandung Kidul, Bandung City, West Java 40266
palupi.permata@inaba.ac.id

Article's History:

Received 11 December 2024; Received in revised form 21 December 2024; Accepted 9 January 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Pranesty, I., & Rahmi, P. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 758-767. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2123>

Abstrak:

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung. Metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikasi digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan melalui dua sumber, yaitu kuesioner untuk data primer dan data sekunder dari perusahaan itu sendiri. Sebanyak 45 karyawan dijadikan sampel dengan metode sampel jenuh. Penganalisisan data mencakup beragam metode statistik, seperti analisis yang bersifat deskriptif, verifikasi, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis, baik secara individu (parsial) maupun bersamaan (simultan). Proses ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, kompensasi, dan motivasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara bersama-sama, beban kerja, kompensasi, dan motivasi juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pertumbuhan yang signifikan dalam dunia bisnis menurut Darmawan & Muttaqin (2023) mendorong perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam iklim bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan memegang peranan krusial dalam meraih keberhasilan suatu perusahaan. Beban kerja dan kompensasi menjadi elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merujuk pada kondisi di mana individu dihadapkan pada tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Di samping itu, kompensasi menjadi faktor lain yang memainkan peran penting dalam dinamika kinerja. Kompensasi diartikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka dalam mengantarkan perusahaan menuju keberhasilan dan daya saing yang unggul. Dalam konteks perusahaan, kualitas sumber daya manusia menjadi elemen kunci untuk mencapai kesuksesan, dan kualitas tersebut sangat terkait dengan tingkat motivasi yang mendasari kinerja. Motivasi diartikan sebagai faktor pendorong yang mengarahkan pegawai ke arah pencapaian tujuan tertentu.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja seseorang saat menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dilakukan dengan keahlian, pengalaman, ketekunan, dan dalam waktu tertentu. Silaen et al (2021:30) menguraikan bahwa pencapaian yang diperoleh

oleh seseorang disebut sebagai prestasi aktual atau *job performance* yang umumnya disebut sebagai kinerja. Sedangkan Kasmir (2017:182), menyatakan bahwa kinerja merujuk pada prestasi atau tingkah laku dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Beban Kerja

Budiasa (2021:30) menguraikan bahwa beban kerja merujuk pada pandangan yang dimiliki oleh pekerja terkait tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, termasuk usaha yang diberikan untuk mengatasi masalah yang muncul dalam konteks pekerjaan.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan, yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu dengan memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut.

Triatmaja & Nelwan (2022) menguraikan bahwa beban kerja adalah kondisi di mana seseorang dihadapkan pada situasi untuk menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu tertentu.

Kompensasi

Hasibuan (2019:198) menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua penerimaan yang diterima oleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti remunerasi atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Enny (2019:86) mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan wujud penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan pada organisasi. Imbalan tersebut dapat berupa finansial, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, dan juga bisa berupa penghargaan yang tidak bersifat materiil.

Mangkunegara (2017:83) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu sistem imbalan atau penghargaan yang terdiri dari sejumlah keuntungan yang memungkinkan organisasi memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya dan mengikuti mekanisme serta prosedur distribusi imbalan tersebut. Imbalan tersebut dapat berupa berbagai hal, seperti gaji, pendapatan, pensiun, pembayaran liburan, atau kemajuan ke posisi yang lebih tinggi yang diikuti oleh gaji dan tunjangan yang lebih besar.

Motivasi

Busro (2018:51) menyatakan bahwa motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan khusus dengan tujuan mencapai suatu target.

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018:49), motivasi merupakan suatu proses yang memahami sejauh mana intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai tujuan.

Sutrisno (2016:109) menjelaskan bahwa motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, seringkali diakui sebagai pemicu perilaku individu.

Metode Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2019:125) menjelaskan bahwa validitas mencerminkan sejauh mana data yang dikumpulkan oleh peneliti merefleksikan data sebenarnya dari objek penelitian. Untuk mengetahui validitas suatu item, peneliti dapat melakukan korelasi antara skor item tersebut dan total skor dari seluruh item dalam penelitian menggunakan rumus korelasi pearson product-moment. Keberhasilan validitas diukur berdasarkan apakah nilai korelasi yang dihitung (r hitung) melebihi nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel). Sebaliknya, jika nilai korelasi yang dihitung (r hitung) lebih rendah daripada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel (r tabel), maka item dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019:176) menjelaskan bahwa pengujian reliabilitas berguna untuk mengevaluasi kesamaan atau konsistensi data yang dihasilkan oleh suatu alat pengukur tertentu. Penilaian reliabilitas mencakup seluruh pernyataan yang terdapat dalam instrumen penelitian. Dalam melakukan evaluasi reliabilitas, digunakan koefisien Alpha Cronbach sebagai metode statistik umum untuk menilai sejauh mana

konsistensi instrumen pengukuran penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai ketika nilai koefisien Alpha Cronbach sama atau lebih besar dari 0,60. Dengan kata lain, jika standar ini terpenuhi, maka kuisioner dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Pentingnya uji asumsi klasik dalam analisis regresi muncul sebagai tahap yang kritis, yang perlu diikuti guna memastikan keabsahan analisis regresi. Proses pengujian asumsi klasik ini menjadi penting khususnya dalam penelitian yang menggunakan metode analisis parametrik. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak komputer, yaitu program SPSS versi 27. Beberapa asumsi klasik yang menjadi fokus pengujian dalam penelitian ini mencakup:

Uji Normalitas

Ghozali (2018:105) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah dalam penelitian data yang digunakan mengikuti distribusi normal atau tidak. Hal ini memiliki signifikansi karena jika nilai residual menunjukkan distribusi normal atau mendekati normal, maka model dapat dianggap sebagai model yang baik. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan grafik P-P Plot. Jika titik-titik data berada sesuai dengan garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Sebaliknya, jika data tersebar dan tidak mengikuti garis diagonal, maka dapat dianggap bahwa data tersebut tidak bersifat normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat variasi yang berbeda dalam residu antar observasi dalam suatu model regresi. Ghozali (2018:137) berpendapat bahwa apabila nilai signifikansinya melebihi 0,05, maka dapat dianggap bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residu bervariasi antar observasi. Sebaliknya, homoskedastisitas terjadi ketika varians residu tetap konstan di antara observasi. Dalam penelitian ini, model regresi yang diharapkan adalah yang menunjukkan homoskedastisitas, yang berarti tidak ada variasi tak merata (heteroskedastisitas) dalam model tersebut.

Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) menjelaskan bahwa tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Ghozali (2018:108) berpendapat bahwa model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Untuk mengidentifikasi potensi multikolinieritas, perhatian difokuskan pada penilaian Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Secara umum, nilai tolerance yang melebihi 0,1 atau nilai VIF yang kurang dari 10 dianggap sebagai indikator ketiadaan multikolinieritas dalam suatu model.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (2018:97), memiliki rentang nilai dari nol hingga satu. Jika nilai R^2 rendah, itu menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terbatas, sedangkan nilai mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan informasi yang kuat untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, evaluasi koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak komputer SPSS versi 27, dan nilai koefisien determinasi dapat ditemukan di kolom R Square pada tabel Model Summary.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:98) menguraikan bahwa uji statistik t pada dasarnya dipakai untuk mengevaluasi sejauh mana dampak satu variabel independen terhadap variabel dependen. Proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang umumnya disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Dengan kata lain, uji t membantu dalam menilai sejauh mana pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Ghozali (2018:98) menguraikan bahwa uji statistik F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel bebas dalam model secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Evaluasi hasil uji ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang umumnya disimbolkan sebagai $\alpha = 5\%$. Secara sederhana, uji F berfungsi untuk menilai apakah kombinasi variabel independen dalam suatu model memberikan dampak yang signifikan secara simultan pada variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian dilakukan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung dengan pendekatan kuantitatif dan populasi sebanyak 45 pegawai, kemudian 45 orang pegawai tersebut diambil seluruhnya sebagai sampel dengan mengacu pada metode pengambilan sampel jenuh. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi berganda, sementara data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan tanggapan atas masing-masing variabel. Pada bagian ini akan diuraikan tentang gambaran terhadap variabel-variabel penelitian yaitu Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi.

Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 945, dimana skor ini termasuk kedalam interval 945 – 1.125 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori sangat tinggi. Beban Kerja pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 956, dimana skor ini termasuk kedalam interval 945 – 1.125 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori sangat tinggi. Kompensasi pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 1202, dimana skor ini termasuk ke dalam interval 936 – 1.223,5 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori sedang. Motivasi pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 935, dimana skor ini termasuk ke dalam interval 765 – 944,5 sehingga dapat dikategorikan kedalam kategori tinggi.

Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa metode statistik yang digunakan penulis seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis tersebut.

Uji Validitas

Hasil uji validitas beban kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dirujuk pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Uji Validitas

Pernyataan Beban Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0,720	0,294	Valid
X _{1.2}	0,652	0,294	Valid
X _{1.3}	0,765	0,294	Valid
X _{1.4}	0,677	0,294	Valid
X _{1.5}	0,681	0,294	Valid
Pernyataan Kompensasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0,675	0,294	Valid

X ₂ .2	0,616	0,294	Valid
X ₂ .3	0,704	0,294	Valid
X ₂ .4	0,642	0,294	Valid
X ₂ .5	0,461	0,294	Valid
X ₂ .6	0,589	0,294	Valid
X ₂ .7	0,573	0,294	Valid
X ₂ .8	0,339	0,294	Valid
Pernyataan Motivasi	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X ₃ .1	0,878	0,294	Valid
X ₃ .2	0,875	0,294	Valid
X ₃ .3	0,804	0,294	Valid
X ₃ .4	0,728	0,294	Valid
X ₃ .5	0,749	0,294	Valid
Pernyataan Kinerja Karyawan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,814	0,294	Valid
Y.2	0,898	0,294	Valid
Y.3	0,658	0,294	Valid
Y.4	0,812	0,294	Valid
Y.5	0,888	0,294	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel yang tercantum di atas, dapat dipahami bahwa setiap item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y), Beban Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), dan Motivasi (X₃) telah memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil evaluasi atau uji reliabilitas beban kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan:

Tabel 2 Uji Reliabilitas

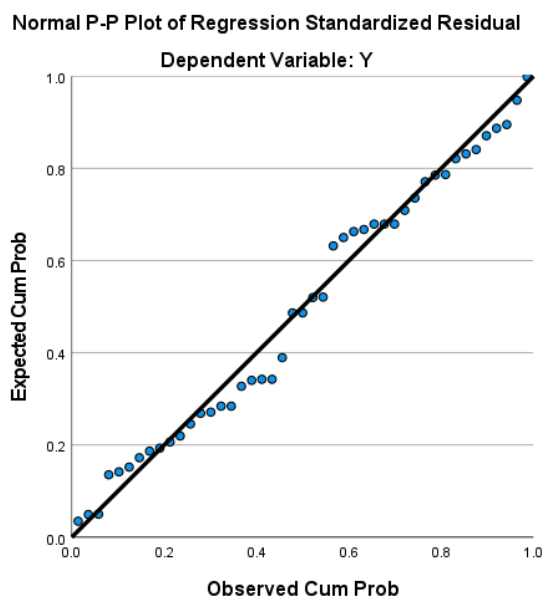
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	0,869	0,60	5	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,715	0,60	8	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,861	0,60	5	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,910	0,60	5	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari informasi yang tertera pada tabel di atas, dapat dinyatakan bahwa semua variabel, yakni Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), telah memenuhi kriteria reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing melebihi 0,60.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas beban kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:



Gambar 1 Uji Normalitas

Sumber: Data diolah SPSS, 2023s

Berdasarkan hasil evaluasi normalitas pada grafik yang tercantum di atas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis diagonal. Artinya, penyebaran titik-titik sekitar garis diagonal tersebut sesuai dengan arah garis diagonal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut menunjukkan distribusi yang bersifat normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah tabel uji heterokedastisitas variabel beban kerja, kompensasi, dan motivasi:

Tabel 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.101	1.019		1.081
	X1	-.022	.062	-.074	.730
	X2	.027	.033	.149	.421
	X3	-.022	.046	-.101	.643

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji, nilai Sig untuk Beban Kerja (X_1) adalah 0,730, untuk Kompensasi (X_2) adalah 0,420, dan untuk Motivasi (X_3) adalah 0,643. Semua nilai Sig berada di atas batas ambang 0,05, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada setiap variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil evaluasi atau uji multikolinearitas variabel beban kerja, kompensasi, dan motivasi:

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6.245	1.814		-3.442	.001		
	X1	.574	.111	.410	5.182	.000	.520	1.923
	X2	.189	.059	.218	3.235	.002	.715	1.399
	X3	.475	.082	.460	5.775	.000	.512	1.953

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.8, pada variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai $TOL = 0,520$ dan $VIF = 1,923$. Variabel Kompensasi (X_2) memiliki nilai $TOL = 0,715$ dan $VIF = 1,399$. Sedangkan pada variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai $TOL = 0,512$ dan $VIF = 1,953$. Berdasarkan nilai pada ketiga variabel $TOL > 0,1$ atau nilai $VIF < 10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik independen yang digunakan untuk menganalisis dan meramalkan bagaimana dua variabel independen atau lebih memengaruhi variabel dependen. Metode ini membantu dalam menentukan apakah terdapat hubungan sebab-akibat antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam hal ini, analisis regresi berganda diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung.

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.245	1.814		-3.442	.001
	X1	.574	.111	.410	5.182	.000
	X2	.189	.059	.218	3.235	.002
	X3	.475	.082	.460	5.775	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari hasil analisis regresi berganda di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi berganda untuk penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 6,245 + 0,574 X_1 + 0,189 X_2 + 0,475 X_3 + e$. Pada persamaan ini, konstanta (α) memiliki nilai 6,245, yang menunjukkan bahwa jika semua variabel Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki nilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sekitar 6,245. Dalam konteks ini, jika nilai variabel independen secara positif meningkat, hal tersebut akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,245.

Uji t (Parsial)

Pengujian ini menetapkan tingkat signifikansi sebesar 0,05, biasanya dilambangkan sebagai $\alpha = 5\%$. Secara sederhana, uji t membantu menilai seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji t:

Tabel 6 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.245	1.814		-3.442	.001
	X1	.574	.111	.410	5.182	.000
	X2	.189	.059	.218	3.235	.002
	X3	.475	.082	.460	5.775	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data yang tercantum pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Beban Kerja (X_1) adalah 5,182, Kompensasi (X_2) adalah 3,235, dan Motivasi (X_3) adalah 5,775. Sementara itu, nilai t_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,096. Dengan membandingkan nilai-nilai tersebut, dapat disimpulkan bahwa ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial, Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Guna menilai pengaruh simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan uji F sebagai berikut:

Tabel 7 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.816	3	117.272	88.737	.000 ^b
	Residual	54.184	41	1.322		
	Total	406.000	44			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari data pada tabel yang tercantum, diperoleh nilai (F_{hitung}) sebesar 88,737, yang melebihi nilai (F_{tabel}) sebesar 2,836. Seiring dengan itu, nilai signifikansi sebesar 0.000, yang mana lebih rendah dari 0.05. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara kolektif, Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan guna mengevaluasi seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.857	1.14960
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari data pada tabel yang tercantum, ditemukan nilai R Square sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3) memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 86,7%. Sebagian kecil, sekitar 13,3%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 945, dimana skor ini termasuk ke dalam interval 945 – 1.125 sehingga dapat dikategorikan kedalam kategori sangat tinggi.
2. Beban Kerja pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 956, dimana skor ini termasuk kedalam interval 945 – 1.125 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori sangat tinggi.
3. Kompensasi pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 1202, dimana skor ini termasuk ke dalam interval 936 – 1.223,5 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori sedang.
4. Motivasi pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung memiliki skor sebesar 935, dimana skor ini termasuk kedalam interval 765 – 944,5 sehingga dapat dikategorikan ke dalam kategori tinggi.
5. Keterkaitan antara beban kerja dan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel beban kerja dengan kondisi variabel kompensasi dan motivasi tetap, maka dapat diharapkan terjadinya peningkatan dalam kinerja karyawan.
6. Keterkaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat. Artinya, jika variabel kompensasi mengalami peningkatan dengan kondisi variabel beban Kerja dan motivasi tetap, maka diharapkan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan.
7. Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung secara parsial menunjukkan pengaruh positif yang signifikan. Dengan kata lain, jika variabel motivasi mengalami peningkatan dengan kondisi variabel kompensasi dan beban kerja tetap, maka dapat diantisipasi bahwa akan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan.
8. Pengaruh bersama-sama antara beban kerja, kompensasi, dan motivasi dengan kinerja karyawan di PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi, sementara variabel kompensasi dan beban kerja tetap, kinerja karyawan kemungkinan akan meningkat secara bersamaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, sejumlah saran yang dapat ditawarkan pada PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung adalah sebagai berikut:

1. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung dapat menerapkan strategi yang cermat dan terstruktur. Salah satu langkah yang dapat

ditempuh perusahaan adalah melalui implementasi program pelatihan dan pengembangan yang mendukung kemajuan karyawan.

2. Berkenaan dengan beban kerja yang dirasakan karyawan, PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung sekali lagi hendaknya serius memberikan sejumlah program menyangkut pelatihan dan pengembangan dan yang tidak kalah penting, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.
3. Berkaitan dengan kompensasi yang juga berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, maka langkah yang dapat diambil adalah memastikan bahwa besarnya kompensasi ditentukan berdasarkan beban kerja, dan memberikan insentif bagi karyawan yang berkinerja tinggi.
4. PT Fastrata Buana Divisi Penjualan Cabang Bandung dapat meningkatkan motivasi kerja dengan membuka saluran komunikasi efektif antara manajemen dan karyawan. Hal ini bertujuan untuk menerima masukan, gagasan, dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan.

Referensi:

- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Purwokerto: Cv. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2805.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 23). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Silaen, N. R., & et al. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D* (Edisi 2). Jakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Jakarta: Kencana.
- Triatmaja, I., & Nelwan, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal Emba*, 10(3), 377–387.