



Vol 18 No 1, pp 28-35

AFFILIATION:

^{1,2}Fakultas Ekonomika dan Bisnis,
Universitas Wijayakusuma Purwokerto
¹email: endangwahyuningsih@gmail.com
²email: andi_johan1001@yahoo.com

***CORRESPONDENCE:**

endangwahyuningsih@gmail.com

THIS ARTICLE IS AVAILABLE IN:

<http://mimb-unwiku.com/index.php/mimb>

ARTICLE HISTORY

Received:

01 April 2021

Reviewed:

15 April 2021

Revised:

20 April 2021

Accepted:

30 Mei 2021

HOW TO CITE:

Wahyuningsih, E. S., & Zusana, A. J., (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis (MIMB)*, 18(1), 28-35.

Article Type: Research Paper

Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Endang Sri Wahyuningsih, Andhi Johan Zusana

ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan usaha, sehingga setiap bentuk kegiatan usaha atau organisasi membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang handal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah karyawan UD Margo Mulyo di Purwokerto. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin diperoleh sebanyak 60 responden. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan sebaiknya memperhatikan beban kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan usahanya.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi

ABSTRACT

Human resources have a very important role in every business activity, so that every form of business activity or organization requires the support of reliable human resources. The purpose of this study was to determine whether workload, work discipline and compensation have an effect on employee performance. The population of this study were employees of UD Margo Mulyo in Purwokerto. The sampling technique was simple random sampling using the Slovin formula. There were 60 respondents. The method of analysis uses multiple linear regression analysis. The results showed that work discipline and compensation had a positive and significant effect on employee performance, while workload have a negative but not significant effect on employee performance. Leaders should pay attention to workload, work discipline and employee compensation in order to be optimal in achieving their business goals.

Keywords: Workload, Work Discipline, and Compensation

PENDAHULUAN

Usaha Dagang Margo Mulyo Purwokerto, seperti halnya perusahaan-perusahaan lain, dalam setiap usahanya mempunyai tujuan yang sama yaitu dapat memperoleh keuntungan yang sebesar besarnya, disamping itu juga berupaya untuk dapat menjaga kontinuitas/kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang. Usaha untuk mencapai hal tersebut memang banyak cara yang dapat dilakukan, diantaranya adalah dengan cara memahami perilaku konsumen yaitu mengetahui apa yang diinginkan oleh para konsumen dan memberikan produk serta pelayanan terbaik untuk memenuhi keinginan konsumen, sehingga konsumen merasa terpuaskan.

Sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas merupakan faktor pendukung utama bagi berdirinya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang berpotensi serta berkualitas akan menjadi titik utama kekuatan dalam perusahaan, dan akan membuat perusahaan lebih mudah berkembang. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Hasibuan (2012) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Proses pencapaian tujuan tersebut tentu akan melibatkan sumber daya yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Karyawan yang berkinerja tinggi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka, perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya kepada karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yang diharapkan mampu meningkatkan kemajuan perusahaan. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*). Hal ini yang mendasari pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Cain, 2007). Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi.

Kedisiplinan sangatlah penting dalam kegiatan sebuah perusahaan seperti halnya usaha dagang, agar tercipta keteraturan dalam bekerja sehingga suasana di dalam kegiatan usaha tersebut dapat terkendali. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan. Kriteria berdasarkan norma terkait peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, kinerjanya akan menurun. Hasil penelitian yang dilakukan

Wahyuningsih & Zusana
Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Astarina (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja menurut Sedarmayanti (2008) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang digapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan wewenang yang diberikan untuknya.

2. Beban Kerja

Suma'mur dalam Tarwaka (2015) mengatakan bahwa beban kerja adalah beban yang ditanggung tenaga kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditunjukkan. Sedangkan menurut Kasmarani (2012) beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

3. Disiplin Kerja

Nitisemo (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siswanto (2015) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya..

4. Kompensasi

Kompensasi menurut Sunyoto (2015) didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Namun sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2013) kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

5. Hipotesis

- a. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- c. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi kasus yang dilakukan dengan survei dalam pengumpulan datanya. Dalam penelitian survei, informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Dengan demikian penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan sebagai alat pengumpulan datanya (Singarimbun dan Effendi, 2008). Penelitian dilakukan di UD Margo Mulyo Purwokerto.

Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional UD Margo Mulyo Purwokerto sebanyak 70 orang. Dalam hal ini peneliti memutuskan bahwa penarikan sampel penelitian dilakukan dengan metode *simple random sampling* dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi sampel. Ukuran sampel yang akan diambil ditentukan dengan metode Slovin (Husein, 2000) diperoleh sampel sebanyak 60 orang.

Uji validitas yaitu pengujian terhadap alat ukur tentang mampu tidaknya alat ukur mencapai tujuan yang dikehendaki dengan tepat serta aspek kecermatan pengukuran (Azwar, 2009). Pada penelitian ini, uji validitas kuesioner dilakukan menggunakan rumus korelasi *Product Moment (Pearson)* pada setiap pertanyaan. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden (*pilot survey*). Uji reliabilitas yaitu sejauh mana hasil penelitian dapat dipercaya (Azwar, 2009). Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu, sehingga dapat dipercaya dan diandalkan (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas dihitung menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*

Uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni datanya berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas dan tidak terdapat heteroskedastitas (Ghozali, 2011)

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut: (Suliyanto, 2011)

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

Keterangan:

- Y : Variabel kinerja karyawan
 a : Konstanta
 X₁ : Variabel beban kerja
 X₂ : Variabel disiplin kerja
 X₃ : Variabel kompensasi
 B_{1,2,3} : Koefisien regresi variable beban kerja
 e : Kesalahan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas untuk keempat variabel tersebut dilakukan menggunakan 30 responden pertama, hal ini sesuai pendapat Singarimbun dan Efendi (2008), yang mengatakan bahwa jumlah minimal uji coba kuisisioner adalah minimal 30 responden. Pengujian validitas untuk keempat variabel tersebut dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor faktor item-itemnya dengan menggunakan korelasi *product moment* dan r tabel, dengan $df = (n-2) = (30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0,361. Hasil pengujian validitas kuisisioner variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Hasil uji validitas kuisisioner variabel beban kerja

Item pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,517	0,361	Valid
02	0,685	0,361	Valid
03	0,745	0,361	Valid

Sumber: output regresi

Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari beban kerja lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid

Hasil pengujian validitas kuisisioner variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,579	0,361	Valid
02	0,601	0,361	Valid
03	0,761	0,361	Valid

Sumber: output regresi

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel disiplin kerja juga lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid.

Hasil pengujian validitas kuisisioner variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3. Hasil uji validitas kompensasi

Item	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,626	0,361	Valid
02	0,461	0,361	Valid
03	0,625	0,361	Valid
04	0,823	0,361	Valid

Sumber: ouput regresi

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kompensasi lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel tersebut dinyatakan valid

Hasil pengujian validitas kuisisioner variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4 Hasil uji validitas kuesioner variabel kinerja karyawan

Item pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel} (Taraf Kepercayaan 95 %)	Keterangan
01	0,474	0,361	Valid
02	0,573	0,361	Valid
03	0,712	0,361	Valid
04	0,716	0,361	Valid

Sumber: output regresi

Tabel 4 menunjukkan nilai r_{hitung} korelasi *product moment* untuk semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,361). Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpul data

Pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan nilai r_{tabel} , yaitu $df = (n-2) = (30-2) = 28$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361 dan hasil uji untuk setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas kuesioner

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	r_{tabel}	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,760	0,361	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,771	0,361	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,769	0,361	Reliabel

Sumber: output regresi

Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 5 menunjukkan nilai koefisien reliabilitas variabel beban kerja, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi, dan variabel kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari nilai t_{tabel} (0,361), sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data.

Berdasarkan *output* uji normalitas data dapat diketahui bahwa nilai *asympt. sig. (2-tailed)* uji kolmogorov-smirnov untuk *standardized residual variable* adalah 0,731 lebih besar dari nilai α (0,05). Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Tabel 6. Ringkasan hasil uji normalitas data

Output uji *Variance Inflation Factor (VIF)* menunjukkan bahwa nilai VIF variabel bebas masing-masing lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Adapun ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Ringkasan hasil uji multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Nilai VIF	Keterangan
1	Beban kerja (X_1)	1,921	Tidak Ada Multikolinieritas
2	Disiplin kerja (X_2)	1,388	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : output regresi

Berdasarkan *output* uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi uji t variabel Beban Kerja, Disiplin Kerja maupun Kompensasi mempunyai nilai signifikansi masing-masing lebih besar dari nilai α (0,05). Berdasarkan bukti tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Ringkasan hasil uji heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	Keterangan
1	Beban Kerja (X_1)	0,798	Tidak Ada Heteroskedastisitas
2	Disiplin kerja (X_2)	0,599	Tidak Ada Heteroskedastisitas

Sumber : output regresi

Pengujian signifikansi pengaruh variabel beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan *output* analisis regresi berganda dengan bantuan *software*, selanjutnya dapat dibuat ringkasan hasil seperti tertera pada Tabel 8.

Tabel 8. Hasil analisis regresi berganda

No.	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung}	t_{tabel} (dua sisi)
1	Beban Kerja (X_1)	- 0,048	- 0,279	> - 2,003
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,477	3,891	> 2,003
3	Kompensasi (X_3)	0,698	5,719	> 2,003

Konstanta = -0,067

Koef. Determinasi = 0,637

F_{hitung} = 32,757

Sumber : output regresi

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} beban kerja $> t_{tabel}$ (-0,0297 > - 2,003). Nilai signifikansi 0,767 lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya penambahan maupun pengurangan beban kerja hanya berpengaruh sedikit /lemah terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusuma dan Soesatyo (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Koefisien regresi variabel beban kerja bernilai negatif yaitu sebesar -0,048, ini berarti bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa semakin meningkat beban kerja, maka akan

Pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

dapat menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah, karena karyawan merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Setyawan dan Kuswati (2006), apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun,

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh nilai t hitung disiplin kerja $> t_{tabel}$ (3,891 $>$ 2,003). Nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. Koefisien regresi variabel disiplin kerja bernilai positif yaitu sebesar 0,477, hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa semakin meningkat disiplin kerja, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya.

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel (5,719 $>$ 2,003). Nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi variabel kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,698, hal ini berarti bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, atau dapat pula dinyatakan bahwa semakin meningkat kompensasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi juga dapat menunjukkan kontribusi kerja karyawan. Para karyawan memandang kompensasi sebagai pertukaran atas jasa yang telah diberikan atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan baik yang mencerminkan nilai keahlian dan kemampuan personal. Lebih lanjut, hal ini juga didukung oleh pendapat Panggabean dan Mutiara (2004) yang mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja (kualitas dan kuantitas output) karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Astarina, 2018 yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengimplikasikan kebijakan UD Margo Mulyo Purwokerto sebaiknya memperhatikan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara yang dilakukan antara lain: mendorong atasan untuk memberikan kepercayaan dalam pendelegasian tugas agar karyawan ketika bekerja merasa nyaman dan tidak tertekan. Disamping itu sebaiknya UD Margo Mulyo juga memperhatikan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara yang dilakukan antara lain: perusahaan memberikan motivasi karyawan agar selalu menggunakan waktu secara efektif. Selanjutnya UD Margo Mulyo sebaiknya juga memperhatikan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Cara yang dilakukan antara lain perusahaan memperhatikan dalam pemberian insentif atas kelebihan kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1-9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Alternatif*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. (2009). *Validitas dan Reliabilitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada Toronto*, Human System Integration Section, Canada.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 1(2): 767-776.
- Kusuma, A. A., dan Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2): 375-386.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*. Bandung
- Nitisemo, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Panggabean, P., dan Mutiara, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia* Bogor
- Sedarmayanti, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manuia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri*. Refika Aditama Bandung.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(1): 115 – 123. [10.23917/benefit.v10i1.1219](https://doi.org/10.23917/benefit.v10i1.1219)
- Singarimbun, M., dan Effendi, S. (2008). *Metode Penelitian Survei. LP3ES*, Jakarta.
- Siswanto, B. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indanesia Pendekatan Administrasi dan Operasi*. BumiAksara, Jakarta.
- Suliyanto, S. (2011). *Ekonometrika Terapan, Teori dan Aplikasi dengan SPS*. Andi Offset Yogyakarta.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Tarwaka, T. (2015). *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta