



Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cahaya Karya Bersama di Mojokerto

Iis Okta Vinanda^{1*}, Hartono², Kasnowo³

¹⁻³ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit, Indonesia

Email: iisoktavinanda@email.com^{1*}

Alamat: Jl. Raya Jabon No.KM.0,7, Tambak Rejo, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia, 61364

*Korespondensi penulis

Abstract. *This study aims to examine the effect of motivation, workload, and compensation on employee performance at PT Cahaya Karya Bersama in Mojokerto. The research employed a quantitative approach with a causal associative design to test the relationship between variables systematically. The population consisted of 40 employees, all of whom were involved as respondents through a total sampling technique to ensure comprehensive data coverage. Data collection was conducted using questionnaires measured on a Likert scale, while data analysis applied multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The findings reveal that motivation has a positive and significant impact on employee performance, indicating that employees who are motivated tend to show higher levels of achievement. Workload also demonstrates a positive and significant effect, suggesting that when managed appropriately, workload can encourage employees to maximize their potential. However, the study also emphasizes the need for proportional workload management, as excessive demands may lead to stress and reduced performance in the long term. Among the three variables tested, compensation emerged as the most dominant factor influencing performance. Both financial rewards, such as salaries and allowances, and non-financial rewards, such as recognition and career development opportunities, were shown to significantly enhance employee effectiveness and productivity. Simultaneously, motivation, workload, and compensation collectively have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.564. This means that 56.4% of the variation in employee performance can be explained by the research model, while the remaining 43.6% is influenced by other factors outside the scope of this study. These findings highlight the strategic importance of maintaining employee motivation, managing workloads proportionally, and designing a fair compensation system. Implementing these elements effectively is expected to not only improve employee performance but also strengthen organizational competitiveness in a dynamic business environment.*

Keywords: *Compensation; Employee performance; Motivation; Multiple regression; Workload*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal untuk menguji hubungan antar variabel secara sistematis. Populasi terdiri dari 40 karyawan, yang semuanya dilibatkan sebagai responden melalui teknik total sampling untuk memastikan cakupan data yang komprehensif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diukur pada skala Likert, sementara analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan tingkat prestasi yang lebih tinggi. Beban kerja juga menunjukkan efek positif dan signifikan, menunjukkan bahwa ketika dikelola dengan tepat, beban kerja dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka. Namun, penelitian ini juga menekankan perlunya manajemen beban kerja yang proporsional, karena tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja dalam jangka panjang. Di antara ketiga variabel yang diuji, kompensasi muncul sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja. Baik penghargaan finansial, seperti gaji dan tunjangan, maupun penghargaan nonfinansial, seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier, terbukti meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan secara signifikan. Secara bersamaan, motivasi, beban kerja, dan kompensasi secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,564. Ini berarti bahwa 56,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model penelitian, sementara sisanya 43,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan studi ini. Temuan-temuan ini menyoroti pentingnya strategis dalam menjaga motivasi karyawan, mengelola beban kerja secara proporsional, dan merancang sistem kompensasi yang adil. Penerapan elemen-elemen ini secara efektif diharapkan tidak hanya

dapat meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga memperkuat daya saing organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Beban kerja; Kinerja karyawan; Kompensasi; Motivasi; Regresi linier

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi saat ini, perkembangan dunia usaha di Indonesia menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun strategi pemasaran, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM merupakan elemen kunci yang berperan langsung dalam menggerakkan roda organisasi, sehingga pengelolaan yang tepat terhadap karyawan akan berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Aulya, 2024).

Kinerja karyawan sendiri dapat dipahami sebagai pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peran, tanggung jawab, serta target yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila kinerja karyawan optimal, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka efektivitas organisasi akan menurun, yang pada akhirnya dapat memengaruhi daya saing perusahaan. Oleh sebab itu, menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia (Ghozali, 2018).

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain motivasi, beban kerja, dan kompensasi. Motivasi berperan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, disiplin, serta komitmen dalam melaksanakan tugas. Namun, apabila motivasi menurun, hal ini dapat berakibat pada rendahnya produktivitas dan meningkatnya angka ketidakhadiran (Kosasih et al., 2024).

Faktor berikutnya adalah kompensasi. Kompensasi dapat berupa finansial, seperti gaji, bonus, tunjangan, maupun non-finansial, seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja, menumbuhkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk memberikan performa terbaiknya. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menimbulkan keluhan, menurunkan semangat kerja, hingga memicu terjadinya *turnover* (Amila et al., 2023).

PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemeliharaan instalasi tenaga listrik dan menjalin kerja sama dengan PT PLN. Sebagai perusahaan yang berfokus pada jasa pemeliharaan teknis, kualitas kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat menentukan keberlangsungan dan reputasi perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum optimal, seperti rendahnya semangat kerja, fluktuasi produktivitas, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta ketidakpuasan atas kompensasi terutama terkait kemudahan akses BPJS. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi pengaruh dari aspek motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Dessler, 2021).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. Namun demikian, hasilnya masih beragam dan belum konsisten. Ada penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara beban kerja tidak selalu berpengaruh. Ada pula penelitian yang menyatakan kompensasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hubungan antarvariabel masih menarik untuk diteliti lebih lanjut, terutama dalam konteks perusahaan jasa pemeliharaan listrik seperti PT Cahaya Karya Bersama (Maslow, 2016).

Dengan demikian, penelitian mengenai pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cahaya Karya Bersama Mojokerto menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, yaitu memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan masukan nyata bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sementara itu, Hasibuan (2020) menjelaskan motivasi sebagai pendorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seseorang untuk bekerja giat dalam mencapai hasil yang optimal.

Dalam teori kebutuhan, Abraham Maslow (2016) mengemukakan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut memengaruhi semangat dan perilaku kerja seseorang. Selain itu, Herzberg (2016) melalui teori dua faktornya membedakan faktor motivator (seperti prestasi dan pengakuan) dan faktor hygiene (seperti gaji dan kondisi kerja), yang keduanya memengaruhi kepuasan serta motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat dipahami bahwa motivasi yang tinggi akan berhubungan erat dengan peningkatan kinerja, karena karyawan terdorong untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian.

Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Munandar (2014) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Sementara itu, menurut Tarwaka (2015), beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental.

Beban kerja yang seimbang akan meningkatkan efektivitas kinerja, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunkan kualitas hasil pekerjaan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menimbulkan rasa bosan dan mengurangi produktivitas. Dengan demikian, manajemen beban kerja yang tepat diperlukan agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan konsisten.

Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan. Mondy (2016) juga menjelaskan bahwa kompensasi merupakan total hadiah yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial (gaji, upah, bonus, tunjangan) dan kompensasi non-finansial (lingkungan kerja yang nyaman, pengakuan, kesempatan pengembangan karier). Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab dan peran yang diberikan organisasi. Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Gomes (2013), kinerja merupakan catatan hasil dari pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Indikator kinerja karyawan umumnya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan tanggung jawab. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari output yang dihasilkan, tetapi juga dari bagaimana proses pekerjaan dilakukan secara efektif.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya memberikan gambaran mengenai hubungan motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. 1.) Penelitian oleh Putri & Fauzan (2024) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan. 2.) Saputra & Marlius (2024) menemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan. 3.) Saputra & Susanti (2024) menegaskan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.) Penelitian oleh Khakim & Isnowati (2023) membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya perbedaan temuan terkait pengaruh beban kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan pentingnya dilakukan penelitian lebih lanjut pada konteks yang berbeda, salah satunya pada PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa motivasi, beban kerja, dan kompensasi merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila perusahaan mampu memberikan motivasi yang tepat, mengelola beban kerja secara seimbang, serta memberikan kompensasi yang sesuai. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut dipandang memiliki hubungan yang erat dan saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu motivasi (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto yang berjumlah 40 orang, sekaligus menjadi sampel dengan teknik total sampling. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan perusahaan yang relevan.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dengan hasil menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan valid dan reliabel. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, serta dilakukan pengujian hipotesis melalui uji-t untuk pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan. Model penelitian ini dirumuskan sebagai $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$, di mana Y adalah kinerja karyawan, β_0 adalah konstanta, β_1 – β_3 adalah koefisien regresi masing-masing variabel independen, dan ε adalah error term.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,726	0.304	Valid
X1.2	0,837	0.304	Valid
X1.3	0,443	0.304	Valid
X1.4	0,548	0.304	Valid
X1.5	0,769	0.304	Valid
X1.6	0,664	0.304	Valid
X1.7	0,626	0.304	Valid
X2.1	0,320	0.304	Valid
X2.2	0,684	0.304	Valid
X2.3	0,803	0.304	Valid
X2.4	0,843	0.304	Valid
X2.5	0,311	0.304	Valid
X2.6	0,319	0.304	Valid
X2.7	0,843	0.304	Valid
X3.1	0,322	0.304	Valid
X3.2	0,529	0.304	Valid
X3.3	0,354	0.304	Valid
X3.4	0,309	0.304	Valid
X3.5	0,396	0.304	Valid
X3.6	0,772	0.304	Valid
X3.7	0,677	0.304	Valid
Y.1	0,787	0.304	Valid
Y.2	0,880	0.304	Valid
Y.3	0,847	0.304	Valid
Y.4	0,804	0.304	Valid
Y.5	0,869	0.304	Valid
Y.6	0,340	0.304	Valid
Y.7	0,337	0.304	Valid

Sumber: Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi (X1), beban kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja (Y) memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0.304). Dengan demikian, semua butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item mampu mengukur variabel yang dimaksud secara konsisten.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Motivasi (X1)	0,767	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,813	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,673	Reliabel
Kinerja (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach Alpha menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $> 0,70$ ($X1 = 0,767$; $X2 = 0,813$; $X3 = 0,673$; $Y = 0,802$). Dengan demikian, instrumen yang digunakan tergolong reliabel, artinya dapat dipercaya untuk mengukur konstruk penelitian.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
0.200	Data berdistribusi normal

Sumber: Peneliti (2025)

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

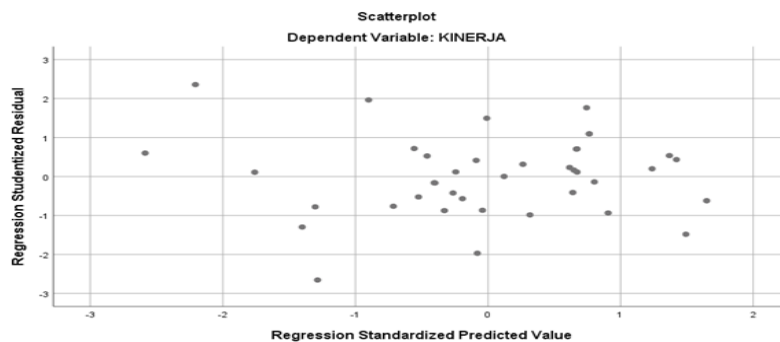
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0.354	2.827	Tidak ada multikolinearitas
Beban Kerja(X2)	0.373	2.682	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi(X3)	0.555	1.803	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 untuk semua variabel independen. Hal ini berarti model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas sehingga dapat dilanjutkan pada analisis berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil dari scatterplot menunjukkan bahwa tidak adanya pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas, sehingga model layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.
Konstanta	-2.256	-.781	0.440
Motivasi (X1)	.341	2.575	0.014
Beban Kerja(X2)	.321	2.782	0.009
Kompensasi(X3)	.428	3.135	0.003

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = -2,256 + 0,341X1 + 0,321X2 + 0,428X3 + \epsilon$$

Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), beban kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (t-test)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa variabel motivasi ($t = 2.575$; $\text{Sig.} = 0,014$), beban kerja ($t = 2.782$; $\text{Sig.} = 0.009$) dan kompensasi ($t = 3.135$; $\text{Sig.} = 0,003$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (F-test)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
44.947	2,839	0.000	Model regresi signifikan secara simultan

Sumber: Peneliti (2025)

Hasil uji-F menunjukkan bahwa nilai $F\text{-hitung} = 44.947 > F\text{-tabel} = 2,839$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi, beban kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R²	Std. Error
0.888	0.789	0.772	1.76731

Sumber: Peneliti (2025)

Nilai $R^2 = 0.772$ yang berarti bahwa 77,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, beban kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0.772 memperkuat bahwa model regresi memiliki tingkat kelayakan yang cukup baik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Koefisien regresi sebesar 0,341 dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki individu, maka kinerjanya juga akan semakin baik. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi, seperti yang tercermin dari hasil kuesioner dan data SPSS 25, memiliki kecenderungan kinerja yang lebih baik. Hal ini konsisten dengan teori Herzberg, yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berperan penting dalam mendorong kinerja optimal (Andriani & Faris, 2022).

Berdasarkan hasil uji t, nilai t hitung (2.575) lebih besar dari nilai t tabel (1.688). Selain itu, nilai signifikansi (0.014) lebih kecil dari batas signifikansi 0.05. Kedua kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Karya Bersama Di Mojokerto. Artinya, perubahan pada tingkat motivasi individu akan secara nyata memengaruhi tingkat kinerja

mereka. Temuan ini selaras dengan kondisi yang terjadi di lapangan yang teridentifikasi melalui observasi awal, di mana Setiap pagi sebelum memulai aktivitas, perusahaan secara rutin menyelenggarakan apel pagi yang dipimpin oleh atasan atau pengawas langsung. Pada kegiatan tersebut, pengawas menyampaikan arahan sekaligus memberikan dorongan semangat kepada seluruh karyawan lapangan. Rutinitas ini dilaksanakan secara konsisten dan menjadi sarana penting dalam menumbuhkan motivasi kerja. Kondisi ini mencerminkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor internal individu, melainkan juga dapat terbentuk melalui pendekatan eksternal yang dilakukan langsung oleh perusahaan PT. Cahaya Karya Bersama di lapangan (Nirzakiah & Febrian, 2024).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Seprizal Wira Saputra dan Doni Marlius (2024) yang telah ditemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,321 dengan tingkat signifikansi 0,009 yang berada di bawah 0,05. Dengan kata lain, kenaikan satu unit dalam variabel beban kerja akan berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0,321. Ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang optimal mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Namun, penting untuk memastikan bahwa volume pekerjaan yang diberikan masih berada dalam kapasitas yang dapat ditangani oleh karyawan, sehingga tidak menimbulkan stres atau kelelahan yang justru dapat menurunkan kinerja (Pranogyo, 2021).

Penelitian ini menghasilkan Pengujian beban kerja terhadap kinerja menggunakan uji t menghasilkan dari hasil uji t, nilai t hitung (2.782) lebih besar dari nilai t tabel (1.688). Demikian pula, nilai signifikansi (0.009) lebih kecil dari 0.05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Karya Bersama Di Mojokerto. Ini berarti bahwa tingkat beban kerja yang sesuai dan tidak berlebihan dapat menjadi faktor pendorong yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini turut diperkuat oleh kondisi riil di lapangan. Berdasarkan hasil pengamatan, mayoritas karyawan lapangan melaksanakan tugas dalam situasi cuaca yang tidak stabil serta lokasi kerja yang senantiasa berubah setiap harinya. Mereka tetap menjalankan pekerjaan seperti instalasi kabel, pemeriksaan jaringan, hingga

perbaikan instalasi listrik dalam jadwal kerja yang cukup padat. Bahkan ketika terjadi gangguan teknis di luar jam operasional, para karyawan tetap dituntut untuk segera melakukan penanganan, termasuk pada malam hari. Meskipun dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, karyawan tetap menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni Rahayu Putri dan Fauzan (2024) yang ditemukan hasil bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar di antara ketiga variabel, dengan koefisien regresi 0,428 dan nilai signifikansi 0,003 ($< 0,05$). Setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,428 satuan. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang dimaksud tidak terbatas pada gaji pokok, tetapi juga dapat berupa tunjangan, bonus, atau fasilitas lain yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hasil ini memperkuat pemahaman bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal (Rohimah, 2023).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan hasil uji t, nilai t hitung (3.135) lebih besar dari nilai t tabel (1.688). Selain itu, nilai signifikansi (0.003) lebih kecil dari 0.05. Kedua kriteria ini terpenuhi, yang berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Cahaya Karya Bersama Di Mojokerto. Temuan ini turut didukung oleh kondisi aktual di PT Cahaya Karya Bersama. Berdasarkan hasil observasi dan informasi yang diperoleh dari lokasi penelitian, perusahaan menyediakan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawan, antara lain tunjangan kesehatan, insentif yang disesuaikan dengan tingkat beban kerja, serta pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) yang secara konsisten dibayarkan setiap tahun. Selain itu, perusahaan juga memberikan bonus tambahan berdasarkan pencapaian kerja, meskipun pemberiannya tidak dilakukan setiap hari, melainkan pada periode tertentu sesuai kebijakan internal perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan memberikan kontribusi yang signifikan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Khakim dan Sri Isnowati (2023), yang memperkuat bahwa aspek kompensasi secara

statistik memiliki hubungan yang kuat dan bermakna terhadap pencapaian performa kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian motivasi, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pengaruhnya sebesar f hitung 44.947 dengan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor ini (motivasi, beban kerja, dan kompensasi), artinya secara simultan motivasi, beban kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Karya Bersama Di Mojokerto. Temuan ini diperkuat oleh kondisi faktual di lapangan, di mana para karyawan menunjukkan kedisiplinan waktu dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Pelaksanaan apel pagi yang rutin setiap hari kerja menjadi sarana bagi atasan untuk memberikan motivasi secara langsung sekaligus menyampaikan pembagian tugas teknis secara terperinci, sehingga alur kerja karyawan menjadi lebih terarah dan sistematis (Silaen, 2021).

Kolaborasi antara dorongan dari atasan, manajemen beban kerja yang efektif, serta pemberian kompensasi terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian kinerja yang optimal, sebagaimana diakui secara langsung oleh pengawas di lapangan. Mereka secara kolektif memberikan dampak yang berarti dan terukur pada tingkat kinerja seseorang atau suatu organisasi. Ini menunjukkan bahwa tidak hanya satu faktor yang penting, tetapi kombinasi dari ketiganya secara bersamaan memiliki peran krusial dalam membentuk kinerja. Kinerja karyawan memiliki peranan penting bagi perusahaan, karena mencerminkan suatu integritas kerja seorang karyawan yang dilaksanakan sesuai dengan peran yang dijalankan di perusahaan dalam kurun waktu tertentu, sehingga Kinerja ini menjadi unsur utama dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan (Suparman et al., 2023).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berperan signifikan dalam menentukan kualitas kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Motivasi dan kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap peningkatan kinerja, sementara beban kerja yang dikelola secara proporsional juga memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja. Secara keseluruhan, kombinasi dari faktor motivasi, pengaturan beban kerja yang tepat, dan sistem kompensasi

yang adil mampu mendorong pencapaian kinerja optimal, yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan serta daya saing perusahaan.

Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian ini memberikan saran agar perusahaan lebih menekankan pada upaya peningkatan motivasi kerja karyawan melalui kegiatan pembinaan, komunikasi yang intensif, serta penghargaan non-finansial yang memadai. Selain itu, manajemen diharapkan mampu mengelola beban kerja dengan mempertimbangkan kapasitas individu agar tidak menimbulkan kelelahan berlebih, serta memastikan kebijakan kompensasi yang diterapkan benar-benar sejalan dengan kontribusi karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah sampel yang relatif kecil dan ruang lingkup yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada sektor atau perusahaan lain, dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta mempertimbangkan variabel tambahan yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak PT Cahaya Karya Bersama di Mojokerto yang telah memberikan izin dan kesempatan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik. Apresiasi juga diberikan kepada seluruh karyawan yang telah berpartisipasi dalam pengisian kuesioner serta semua pihak yang telah membantu, memberikan dukungan, dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini.

DAFTAR REFERENSI

- Amila, Q., Eny, S., & Kasnowo. (2023). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Nusantara. Repository Institusi Universitas Islam Majapahit, 9-78.
- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. SENAKOTA: Seminar Nasional Ekonomi dan Akuntansi, 1(1), 10-15.
- Aulya, D. P. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Sharp Electronic Cabang Pekanbaru). Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 363-381. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2995>
- Dessler. (2021). Human resource management. Pearson Education Limited.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-23). Bumi Aksara. <https://doi.org/10.31219/osf.io/x3j64>

- Herzberg. (2016). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love money. Isunway.
- Kosasih, L., Judijanto, L., Pasagi, Y., Dewi, I. C., & Hartono, S. (2024). The moderating effect of leadership on the relationship between workload and work stress: Empirical evidence from a public hospital. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(8), 1-12.
- Maslow, A. (2016). Motivasi dan kepribadian (Teori motivasi dengan pendekatan hierarki kebutuhan manusia). PT. PBP.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 2788-2797.
- Nirzakiah, E. L., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 46-64.
- Pranogyo, A. B. (2021). Kinerja karyawan: Teori, pengukuran, dan implikasi. CV Feniks Muda Sejahtera.
- Prasetyo, A. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perum Perikanan Indonesia Cab. Brondong Lamongan. *Repository Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 1-55.
- Rahayu, Y., & Fauzan. (2024). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Viva. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 1419-1433.
- Rezki Winoto, S. C., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Lentera Bisnis Manajemen*, 2(1), 1-11. <https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86>
- Rohimah, R. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Silver Kris Bandung. *EMA: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 66-67. <https://doi.org/10.51213/ema.v8i1.318>
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 1181-1194.
- Saputriningsih, H. D., Hartono, & Agus, H. P. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Kurnia Laut Biru Kabupaten Jombang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(3), 85-96. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v3i3.2483>
- Silaen, N. R. (2021). Kinerja karyawan. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja staf pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *INOBIZ: Jurnal Inovasi Bisnis*, 1-15. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>

- Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Gandjar Wahyudin, S. H. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Bekaert Indonesia Karawang. Bisma: Jurnal Manajemen, 9(1), 47-53. <https://doi.org/10.23887/bjm.v9i1.51314>
- Susanti, R. D., & Susanti, F. (2024). Stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi di Kab. Mukomuko. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika, 360-373. <https://doi.org/10.70704/jpjmb.v3i2.270>
- Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. JRAK: Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis, 24-33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Yuliana, L. (2021). Analisis manajemen perubahan terhadap kinerja organisasi pada PT Solusi Bangun Indonesia Tbk. Jurnal Bisnis Terapan, 47-56. <https://doi.org/10.24123/jbt.v5i1.4014>