

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JELAJAH DATA NUSANTARA JAKARTA

Faishal Bil Faqih<sup>1</sup>, Faisal Marzuki<sup>2</sup>, Kery Utami<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

<sup>1</sup>faishalbil@upnvj.ac.id

<sup>2</sup>fm\_denai@yahoo.co.id.com

<sup>3</sup>keryutami.upn@gmail.com

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 responden. Seluruh responden merupakan karyawan divisi surveyor PT Jelajah Data Nusantara Jakarta. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Data penelitian dianalisis dengan teknik analisis Partial Least Square dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian ini memberikan beberapa kesimpulan bahwa secara parsial, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan, kompensasi yang baik akan mendukung tingginya kinerja karyawan, sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil analisis dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa secara simultan, kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besar pengaruh sebesar 76%.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, beban kerja, kompensasi, kinerja karyawan , *Partial Least Square*.

### Abstract

*This study aims to examine the effect of leadership, workload and compensation on employee performance. The number of respondents involved in this study were 85 respondents. All respondents are employees of the surveyor division of Pt Jelajah Data Nusantara Jakarta. This research is a research with a quantitative approach. The data in this study were obtained from the results of filling out the questionnaire. The research data were analyzed using Partial Least Square analysis technique with the help of the SmartPLS program. The results of this study provide several conclusions that partially, leadership, workload and compensation affect employee performance. Good leadership will support high employee performance, good compensation will support high employee performance, while a workload that is too high can reduce employee performance. The results of the analysis in this study also show that simultaneously, leadership, workload and compensation have an effect on employee performance with a large effect of 76%.*

**Keywords:** leadership, workload, compensation, employee performance, *Partial Least Square*

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah kesatuan dimana terdapat kumpulan individu yang bekerja bersama secara tersistematis dan terstruktur untuk mencapai tujuan kolektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan perlu memanfaatkan sumber daya, sumber daya manusia (man) merupakan hal yang utama.

Sumber daya manusia (SDM) adalah pelaku utama yang menggerakkan berbagai faktor produksi pada sebuah perusahaan. Mengingat pentingnya kualitas sumber daya manusia, maka peran MSDM dalam mengelola manusia dalam perusahaan sangat penting. Permasalahan pada karyawan dapat mengganggu tujuan perusahaan. Penanganan terhadap berbagai macam permasalahan pada karyawan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Kegiatan mengelola karyawan seperti penerapan kebijakan serta mengelola perubahan yang terjadi (perubahan teknologi, masalah hukum, dan sosial) juga perlu diperhatikan perusahaan. Cara perusahaan dalam memperlakukan para karyawannya akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan individu atau kelompok dalam melaksanakan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (LP Sinambela, 2018, hlm 483). Dalam suatu perusahaan, kinerja para individu dan kelompok akan berimplikasi terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan tidak datang dengan sendirinya, hal tersebut perlu dikelola oleh pimpinan. Kinerja dapat dioptimalkan jika penetapan deskripsi jabatan jelas dan standar kerja terukur bagi setiap karyawan.

Sepatutnya pimpinan mengkomunikasikan kinerja yang diharapkan sebelum menetapkan standar kinerja pada karyawannya. Kepemimpinan adalah kemampuan memberikan pengaruh kepada perilaku karyawan, supaya tergerak untuk bekerja sama dan produktif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin yang efektif sanggup memberi dorongan, pengaruh positif, optimisme, serta komitmen pada tujuan perusahaan yang telah ditetapkan kepada karyawannya. Salah satu peran pimpinan dalam perusahaan adalah menetapkan standar beban kerja yang efektif dan efisien kepada karyawannya.

Jika beban kerja diberikan terlalu banyak, terlalu sulit, terlalu beragam, atau tidak cukup waktu yang tersedia, maka akan menimbulkan kondisi kelebihan beban kerja dimana hal tersebut membuat kelelahan mental dan fisik serta ketidaknyamanan pada karyawan, sehingga menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Sedangkan jika beban kerja yang diberikan di bawah standar maka akan menimbulkan rasa bosan pada karyawan dan menyebabkan tingkat efisiensi rendah bagi perusahaan. Oleh karena itu pemberian beban kerja harus efektif dan efisien, serta sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Objek pada penelitian ini adalah karyawan bagian surveyor pada PT Jelajah Data Nusantara (JDN), yaitu perusahaan yang menyediakan jasa dalam menangani akuisisi pelanggan dan pengumpulan informasi lapangan dengan berbagai metode untuk kepentingan *market research* bagi para kliennya. Pada tahun 2020, perusahaan belum dapat mencapai target kinerjanya. Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan CEO PT Jelajah Data Nusantara, Sering terjadi kondisi dimana karyawan bekerja melebihi jumlah jam yang telah ditentukan. Hal tersebut mengindikasikan terjadinya beban kerja berlebih pada karyawan. Berikut adalah beban kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sementara itu, manajemen perusahaan tidak mengubah strategi kompensasi dan

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

menaikan kompensasi untuk karyawannya, untuk para *surveyor* perusahaan memberikan upah berdasarkan jam yang telah ditentukan (*timecost perhours*), *incentive performance* sebesar 10% dan bonus sebesar 5%. Dalam menghadapi kondisi ini peran pimpinan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. kepemimpinan yang efektif diharapkan dapat memberikan dorongan dan energi positif kepada karyawannya sehingga kinerjanya meningkat.

Berdasarkan pemaparan serta fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara”.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Jelajah Data Nusantara? Dimana tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis apakah kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja karyawan

Kinerja diartikan oleh Robbins dan Coulter (2016, hlm 168) sebagai hasil akhir dari sebuah aktivitas. Aktivitas yang dimaksud bermacam-macam, pada sebuah perusahaan aktivitas tersebut berkaitan dengan melaksanakan kewajiban kerja secara efektif dan efisien.

Selanjutnya menurut Pandi Afandi (2018, hlm 83) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja karyawan menurut Mangkunagara (2017, hlm 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan secara kualitas, kuantitas, dan bertanggung jawab sesuai dengan pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan secara akumulatif akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Kinerja memiliki indikator yaitu kualitas, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

### Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins dan Coulter (2016, hlm 146) adalah proses dimana seorang pemimpin membimbing dan mempengaruhi sebuah kelompok dalam hal pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun Armstrong (2003, dalam sudarmanto 2009 hlm 133) mengatakan Kepemimpinan merupakan proses pemberian aspirasi untuk seluruh karyawan agar bekerja dengan sebaik mungkin dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah upaya dalam mendorong karyawan agar bertindak benar, berkomitmen dan memotivasi mereka agar tujuan bersama dapat tercapai.

Penulis menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh orang-orang di dalam suatu kelompok melalui proses komunikasi agar

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepemimpinan mempunyai indikator yaitu menggerakkan, mengarahkan, mendukung, partisipatif, dan berorientasi prestasi.

## Beban Kerja

Hart dan Staveland (dalam tarwaka 2014, hlm 104) mengatakan beban kerja adalah hubungan yang dirasakan antara jumlah kekuatan pemrosesan mental atau sumber daya s jumlah aktivitas yang diperlukan.

Sedangkan Menurut Antonio Rino Vanchapo (2020, hlm 1) Beban kerja merupakan total dari proses atau kegiatan yang perlu diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Senada dengan Gibson (2009, hlm 163) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas maka penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Jika jumlah atau jenis pekerjaannya diatas kemampuan atau kapasitas pekerja maka hal tersebut dinamakan dengan kelebihan beban kerja (*work overload*) dan jika target pekerjaan terlalu rendah maka akan menimbulkan kebosanan dan menyebabkan inefisiensi (*work underload*). Beban kerja memiliki indikator yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, tingkat frustrasi, target yang harus dicapai.

## Kompensasi

Menurut Garry Dessler (2013, hlm 347), kompensasi adalah Semua bentuk bayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang timbul akibat dari pekerjaan mereka. Adapun bentuk kompensasi karyawan yang dimaksud terdiri dari dua bentuk, yaitu bayaran finansial langsung seperti (upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus ) dan bayaran finansial tidak langsung (tunjangan finansial seperti asuransi , pengobatan, cuti sakit, dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Hal tersebut senada dengan pendapat Mondy dan Martocchio (2016, hlm 27) yang mengatakan bahwa kompensasi termasuk total semua penghargaan yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka.

Penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi memiliki indikator yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

## Model Penelitian Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan Tinjauan teori maka dapat disusun sebuah model penelitian empiris sebagai berikut:

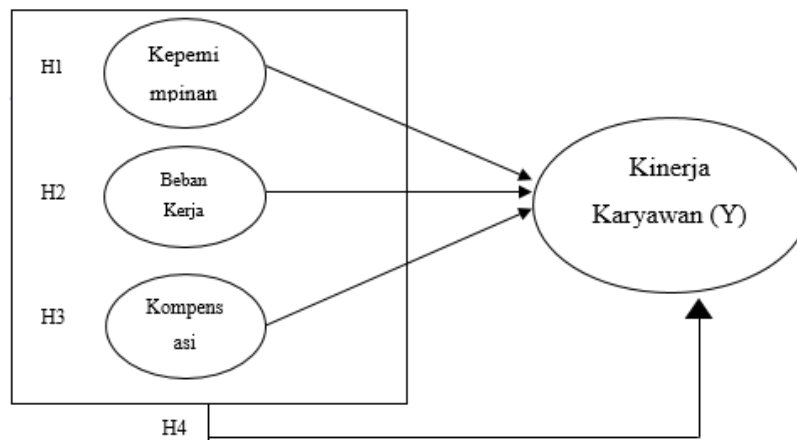
Kepemimpinan terhadap kinerja: Penelitian yang dilakukan Intan Widya Rahayu ( 2018 ) “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Sistem Penghargaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk”. penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, sistem pengharga, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Rusdy (2020) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai” variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Beban kerja terhadap kinerja: Kadek Ferrania Paramitadewi ( 2017 ), Meneliti tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Hasil menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Selanjutnya Sufyati HS, Mila Risa ( 2020 ) Meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah III Jakarta”. Hasil menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

Kompensasi terhadap kinerja: berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Syamsul Alam, dan Elyas Albar (2020) berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)” variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya berdasarkan penelitian oleh Kadek Ferrania Paramitadewi ( 2017 ) tentang “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Hasil menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

## Hipotesis

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jelajah Data Nusantara.

H2 : Diduga beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jelajah Data Nusantara.

H3 : Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jelajah Data Nusantara.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

H4 :Diduga kepemimpinan, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jelajah Data Nusantara.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Jelajah Data Nusantara pada bagian surveyor sebanyak 560 orang. Karena jumlah populasi diketahui sebanyak 560 orang, maka penulis menggunakan rumus slovin untuk mempersempit dan menentukan jumlah sampel agar tetap representatif. Adapun penulisan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = presentase toleransi kesalahan atau tingkat kelonggaran ketelitian ; e = 10%

$$n = \frac{560}{1 + 560(0,1)^2}$$
$$n = \frac{560}{6,6} = 84,85$$

Berdasarkan rumus slovin, maka sampel dalam penelitian ini peneliti bulatkan menjadi 85 orang. Dalam mengambil sampel, penulis menggunakan teknik *probability sampling*. Teknik ini adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih dan dijadikan sampel. Salah satu teknik pada *probability sampling* adalah *simple random sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka. Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data penelitian melalui literatur-literatur yang menunjang dan berkaitan dengan variabel dan objek penelitian. Data yang dikumpulkan berupa pengetahuan secara akademik yang mendukung penelitian di lapangan. Pada penelitian ini, penu
2. Angket. adalah cara pengumpulan data penelitian dengan mengirimkan atau memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk diisi oleh responden. angket memerlukan pedoman pengisian agar memudahkan responden mengisi dan mencegah terjadi kesalahan interpretasi pertanyaan. Pada penelitian ini, kuesioner akan diberikan kepada seluruh karyawan PT Jelajah Data Nusantara. Kuesioner akan terbagi menjadi dua bagian, pada bagian pertama akan berisikan pertanyaan mengenai data responden yang dibutuhkan agar peneliti dapat mengetahui apakah target responden sudah tepat dan sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan, dan bagian berikutnya akan berisikan pertanyaan-pertanyaan yang perlu dijawab responden mengenai masing-masing variabel penelitian. Kuesioner yang akan diisi oleh responden menggunakan pedoman skala sikap bertingkat (*likert*), seperti yang telah dijelaskan pada definisi operasional, dalam lima tingkatan sikap, yaitu:

Tabel 1. Skala Likert

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Skor/Bobot	Sikap
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

3. Wawancara. adalah suatu metode pengumpulan data penelitian melalui pertanyaan yang diajukan secara lisan kepada responden untuk menjawabnya dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Wawancara bisa dilakukan secara tatap muka antara peneliti dengan responden atau cara lain, misalnya melalui telepon. Pada penelitian ini, Penulis melakukan wawancara dengan CEO PT Jelajah Data Nusantara untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada perusahaan.

## Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi untuk selanjutnya dikategorisasikan berdasarkan kategori rendah, sedang dan tinggi sesuai dengan teknik kategorisasi oleh Uma (2012, hlm 117). Oleh karena instrumen dalam penelitian ini memiliki skala 1 - 5, yang berarti skor jawaban responden memiliki nilai terendah 1 dan tertinggi 5, maka berdasarkan aturan kategorisasi dari Uma (2010, hlm 117) diperoleh hasil perhitungan rentang skala (RS) sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut maka indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden antara 1,00 – 2,33 dikategorikan rendah, indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden 2,33 – 3,67 dikategorikan sedang dan indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden antara 3,67 – 5,00 dikategorikan tinggi.

sementara analisis inferensial meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Responden

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin  
dari 85 responden , sebesar 58,82% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebesar 41,18% responden merupakan karyawan PT Jelajah Data Nusantara yang berjenis kelamin perempuan.
2. Karakteristik Responden Menurut usia  
Dari 85 responden yang diteliti dalam penelitian ini sebagian besar responden merupakan karyawan PT Jelajah Data Nusantara yang berusia > 40 tahun (50,6%), sedangkan sisanya sebanyak 9,4% responden merupakan karyawan yang berusia 20 – 25 tahun, sebanyak 2,4% responden merupakan karyawan yang berusia 26-30 tahun dan sebanyak 37,6% responden merupakan karyawan yang berusia 31-40 tahun.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan  
Dari 85 responden yang diteliti dalam penelitian ini, sebagian besar responden tingkat pendidikannya SMA/SMK (40%), sedangkan sisanya sebanyak 24,7% responden tingkat pendidikan D3, sebanyak 35,3% responden tingkat pendidikan S1.
4. Karakteristik Responden masa kerja.  
menurut dari 85 responden yang diteliti dalam penelitian ini, sebagian besar responden merupakan karyawan PT Jelajah Data Nusantara yang memiliki masa kerja antara 1-3 tahun (76,5%), sedangkan sisanya sebanyak 7,1% responden memiliki masa kerja 4-6 tahun, sebanyak 7,1% responden memiliki masa kerja 7-9 tahun dan sebanyak 9,4% responden memiliki masa kerja > 10 tahun.

## Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi untuk selanjutnya dikategorisasikan berdasarkan kategori rendah, sedang dan tinggi sesuai dengan teknik kategorisasi oleh Uma (2012, hlm 117).

$$RS = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kategori}} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala tersebut maka indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden antara 1,00 – 2,33 dikategorikan rendah, indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden 2,33 – 3,67 dikategorikan sedang dan indikator dengan nilai rata-rata keseluruhan jawaban responden antara 3,67 – 5,00 dikategorikan tinggi.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, berikut ini adalah hasil analisis deskriptif dari semua variabel yang diteliti pada penelitian ini :

Tabel 2. Hasil Perhitungan Mean Skor Jawaban Responden pada masing-masing item pertanyaan

No	Pernyataan	Mean
<b>Kinerja</b>		
1	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang diberikan.	4.56
2	Pekerjaan dapat diselesaikan tanpa ada kesalahan.	3.92
3	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai kuantitas target yang diberikan	4.39
4	Pekerjaan dapat diselesaikan melebihi jumlah target yang diberikan.	3.76
5	Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	4.50
6	Semua pekerjaan dapat diselesaikan sebelum waktu yang telah ditentukan.	4.16
7	Semua tugas yang diselesaikan dapat dipertanggung jawabkan	4.66
8	Tugas yang diberikan diselesaikan sesuai dengan kewenangan yang diberikan.	4.45
9	tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara kerja sama.	4.55
10	Kerjasama tim memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.82
11	memiliki rasa inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.	4.52



# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

12	Dengan rasa inisiatif, pekerjaan lebih mudah diselesaikan	4.60
<b>Kepemimpinan</b>		
1	Pimpinan (supervisor) melakukan kegiatan untuk menggerakkan karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.	4.65
2	Usaha yang dilakukan pimpinan (supervisor) dalam menggerakkan telah menciptakan semangat kerja bagi karyawannya.	4.58
3	Pimpinan (supervisor) memberikan arahan kerja kepada karyawannya	4.65
4	Arahan kerja yang diberikan oleh pemimpin (supervisor) membuat karyawan mudah dalam bekerja.	4.63
5	pimpinan (supervisor) menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan kerja karyawannya	4.53
6	Dukungan yang diberikan oleh pimpinan (supervisor) membuat karyawan lebih giat dalam bekerja	4.58
7	Pimpinan (supervisor) memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan saran atau ide dalam pengambilan keputusan	4.53
8	Pimpinan (supervisor) menggunakan saran atau ide karyawan dalam mengambil keputusan.	4.21
9	Pimpinan (supervisor) menetapkan target prestasi yang menantang untuk karyawan	4.35
10	Target Prestasi yang ditetapkan oleh pimpinan (supervisor) membuat karyawan lebih giat dalam bekerja	4.44
<b>Beban Kerja</b>		
1	memerlukan aktivitas mental dalam menyelesaikan pekerjaan, (contoh: berpikir, menghitung, mengingat )	4.50
2	Tingkat kesulitan pekerjaan membuat kelelahan secara mental	3.42
3	memerlukan aktivitas fisik dalam menyelesaikan pekerjaan	4.15
4	Tingkat kesulitan pekerjaan membuat karyawan kelelahan secara fisik	3.45
5	Waktu kerja yang dirasakan karyawan telah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan	4.11
6	Jumlah Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan membuat rasa tertekan.	2.71
7	Tingkat keamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan standar/protokol yang berlaku	4.10
8	Risiko pekerjaan sebanding dengan kepuasan diri yang dirasakan	3.90
9	Karyawan dituntut untuk menyelesaikan target kerja dalam suatu waktu	4.21
10	Target kerja yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang diduduki karyawan	4.19
<b>Kompensasi</b>		

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

1	Gaji/upah yang diberikan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.	4.18
2	Gaji/upah yang diberikan telah memenuhi prinsip keadilan	4.10
3	Pemberian insentif dari perusahaan telah sesuai dengan hasil kerja.	4.00
4	Pemberian insentif dari perusahaan meningkatkan kinerja karyawan	4.45
5	Karyawan menerima pemberian tunjangan dari perusahaan	3.74
6	Tunjangan yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja	4.35
7	Perusahaan menyediakan alat pendukung kerja yang memadai.	4.13
8	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan memudahkan karyawan dalam bekerja	4.31

Sumber : data diolah (2021)

Dari hasil mean skor Pada variable kinerja skor tertinggi terdapat pada pernyataan KIN10 (4,82 kategori tinggi), yang artinya bahwa karyawan merasa kinerja nya baik karena kerjasama tim. sedangkan untuk skor terendah terdapat pada pernyataan kin2, pekerjaan dapat diselesaikan tanpa ada kesalahan, ( 3,92) kategori tinggi) artinya bahwa karyawan masih memerlukan tingkat ketelitian dalam melaksanakan kinerja sehingga kualitas kerja dapat tercapai dengan lebih baik

Dari hasil mean skor pada variable kepemimpinan, skor tertinggi terdapat pada pernyataan KEP1 dan KEP3 dengan skor 4,65 yang artinya pimpinan PT. Jelajah Data Nusantara telah menjalankan fungsi kepemimpinan dalam hal menggerakkan dan mengarahkan dengan baik sehingga dapat memudahkan pekerjaan karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Skor terendah terdapat pada pernyataan KEP1 dengan skor 4,21. Skor ini masih dalam kategori yang tinggi. Artinya bahwa pimpinan telah menjalankan fungsi partisipatif dengan baik namun masih perlu mendengarkan saran atau ide karyawan untuk pertimbangan pengambilan keputusan.

Dari hasil mean skor pada variable beban kerja, skor tertinggi terdapat pada pernyataan BK 1 dengan skor 4,50 (tinggi) dan terendah pada pernyataan BK6 dengan skor 2,71( sedang ) , dapat diartikan bahwa Responden merasa pekerjaan yang perlu diselesaikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sehingga memerlukan aktivitas mental yang tinggi. Walaupun begitu jumlah waktu yang diberikan tidak telalu memberatkan beban kerja karyawan.

Sedangkan pada variabel kompensasi, skor tertinggi terdapat pada pernyataan KOM4 dengan mean skor sebesar 4.45 dan terendah pada pernyataan KOM5 dengan mean skor sebesar 3,74. Hal ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah dianggap cukup oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja, namun karyawan masih membutuhkan pemberian tunjangan dari perusahaan agar kesejahteraan lebih terjamin.

## Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan sebuah teknik analisis yang pada umumnya digunakan pada bidang manajemen sebagai penentu seberapa jauh persamaan dari hasil yang didapatkan dengan hasil keseluruhan populasi. Alat untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan *Partial Least Square* (PLS).

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

## Uji Validitas konvergen

Validasi konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai load factor untuk setiap indeks pada struktur. Pada studi konfirmatori batasan load factor yang digunakan adalah 0,7, pada studi eksploratori batasan load factor yang digunakan adalah 0,6, dan pada studi pengembangan batasan load factor yang digunakan adalah 0,5. Karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas load factor yang digunakan adalah 0,7.

Selain dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator, validitas konvergen juga harus dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk  $> 0,5$ . Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil estimasi model PLS adalah sebagai berikut.:

Nilai Loading Factor dan Nilai AVE				
Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	Validitas
Beban Kerja	BK1	0.947	0.792	valid
	BK10	0.754		valid
	BK2	0.924		valid
	BK3	0.930		valid
	BK4	0.915		valid
	BK5	0.880		valid
	BK6	0.833		valid
	BK7	0.870		valid
	BK8	0.910		valid
	BK9	0.917		valid
Kepemimpinan	KEP1	0.882	0.816	valid
	KEP10	0.857		valid
	KEP2	0.890		valid
	KEP3	0.947		valid
	KEP4	0.936		valid
	KEP5	0.887		valid
	KEP6	0.912		valid
	KEP7	0.918		valid
	KEP8	0.926		valid
	KEP9	0.875		valid
Kinerja	KIN1	0.875	0.796	valid
	KIN10	0.866		valid

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

	KIN11	0.812		valid
	KIN12	0.832		valid
	KIN2	0.925		valid
	KIN3	0.953		valid
	KIN4	0.930		valid
	KIN5	0.929		valid
	KIN6	0.905		valid
	KIN7	0.907		valid
	KIN8	0.892		valid
	KIN9	0.865		valid
	KOM1	0.910		valid
	KOM2	0.861		valid
	KOM3	0.781		valid
Kompensasi	KOM4	0.854	0.725	valid
	KOM5	0.878		valid
	KOM6	0.906		valid
	KOM7	0.856		valid
	KOM8	0.754		valid

dari hasil analisis PLS pada tabel di atas, nilai AVE seluruh variabel baik yang sudah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel sudah memenuhi kriteria validitas konvergen yang dipersyaratkan.

## Uji Validitas Deskriminan

*Discriminant validity* dilaksanakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat AVE masing-masing variabel eksogen (nilai pada diagonal) melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (nilai di bawah diagonal). Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4. Metode Fornell Larcker

	<b>BK</b>	<b>KEP</b>	<b>KIN</b>	<b>KOMP</b>
<b>BK</b>	<b>0.890</b>			
<b>KEP</b>	-0.609	<b>0.904</b>		
<b>KIN</b>	-0.759	0.752	<b>0.892</b>	
<b>KOMP</b>	-0.636	0.704	0.788	<b>0.851</b>

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh indikator dan konstruk dalam model PLS telah memenuhi kriteria validitas deskriminan yang dipersyaratkan.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Validitas deskriminan dapat dinilai dari angka *cross loading* dari setiap indikator terhadap variabelnya, indikator dikatakan memenuhi kriteria validitas deskriminan jika *cross loading* indikator terhadap variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *cross loading* indikator terhadap variabel lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Deskriminan dengan metode *Cross Loading* Indikator

	BK	KEP	KIN	KOMP
BK1	<b>0.947</b>	-0.562	-0.706	-0.597
BK10	<b>0.754</b>	-0.382	-0.535	-0.501
BK2	<b>0.924</b>	-0.603	-0.671	-0.578
BK3	<b>0.930</b>	-0.578	-0.681	-0.567
BK4	<b>0.915</b>	-0.577	-0.717	-0.585
BK5	<b>0.880</b>	-0.588	-0.645	-0.483
BK6	<b>0.833</b>	-0.559	-0.651	-0.540
BK7	<b>0.870</b>	-0.554	-0.791	-0.636
BK8	<b>0.910</b>	-0.478	-0.628	-0.566
BK9	<b>0.917</b>	-0.509	-0.681	-0.584
KEP1	-0.564	<b>0.882</b>	0.626	0.624
KEP10	-0.529	<b>0.857</b>	0.621	0.596
KEP2	-0.492	<b>0.890</b>	0.613	0.568
KEP3	-0.536	<b>0.947</b>	0.686	0.653
KEP4	-0.609	<b>0.936</b>	0.735	0.676
KEP5	-0.547	<b>0.887</b>	0.703	0.695
KEP6	-0.590	<b>0.912</b>	0.722	0.678
KEP7	-0.502	<b>0.918</b>	0.651	0.608
KEP8	-0.596	<b>0.926</b>	0.735	0.656
KEP9	-0.526	<b>0.875</b>	0.680	0.589
KIN1	-0.752	0.637	<b>0.875</b>	0.726
KIN10	-0.668	0.634	<b>0.866</b>	0.686
KIN11	-0.632	0.669	<b>0.812</b>	0.639
KIN12	-0.634	0.598	<b>0.832</b>	0.621
KIN2	-0.714	0.689	<b>0.925</b>	0.749
KIN3	-0.698	0.729	<b>0.953</b>	0.739
KIN4	-0.698	0.716	<b>0.930</b>	0.723
KIN5	-0.671	0.690	<b>0.929</b>	0.709
KIN6	-0.652	0.662	<b>0.905</b>	0.689

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar  
Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

KIN7	-0.706	0.707	<b>0.907</b>	0.743
KIN8	-0.629	0.692	<b>0.892</b>	0.735
KIN9	-0.661	0.618	<b>0.865</b>	0.660
KOM1	-0.562	0.658	0.710	<b>0.910</b>
KOM2	-0.576	0.575	0.636	<b>0.861</b>
KOM3	-0.453	0.458	0.601	<b>0.781</b>
KOM4	-0.524	0.678	0.715	<b>0.854</b>
KOM5	-0.636	0.686	0.775	<b>0.878</b>
KOM6	-0.570	0.649	0.702	<b>0.906</b>
KOM7	-0.580	0.577	0.630	<b>0.856</b>
KOM8	-0.401	0.463	0.563	<b>0.754</b>

Sumber : data diolah (2021)

Dari hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki indikator tertinggi pada konstraknya bukan pada konstruk lain sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator telah memenuhi persyaratan validitas deskriminan,

## Reliabilitas Komposit

Reliabilitas variabel dapat dilihat dari nilai *crombachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbachs alpha* yang disyaratkan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, karena batas loading factor yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan *crombachs alpha* rendah masih dapat diterima jika persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Komposit

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
BK	0.970	0.974
KEP	0.975	0.978
KIN	0.976	0.979
KOMP	0.945	0.955

Sumber : data diolah (2021)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai *cronbachs alpha* dan *composite reliability* seluruh konstruk juga telah melebihi 0,7 hal ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk reliabel.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

## Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 7. Koefisien Determinasi

<i>Endogen Variable</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja	0.768	0.760

Bedasarkan hasil analisis pada tabel di atas, nilai R square variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,760, oleh karena nilai R square telah melebihi 0,67 maka dapat disimpulkan bahwa model PLS memiliki kekuatan prediksi yang sangat kuat sehingga layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi.

## Uji Hipotesis Parsial

### Gambar 1. Hasil estimasi model PLS Bootstrapping

Dari hasil estimasi bootstrapping diatas, dapat dilihat bahwa seluruh jalur dari indikator telah signifikan dengan nilai p value < 0,05. Hasil dari uji tersebut secara lengkap dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Pengaruh Parsial

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value s
• BK -> KIN	-0.358	-0.356	0.086	4.150	<b>0.000</b>
• KEP -> KIN	0.277	0.279	0.094	2.935	<b>0.003</b>
• KOM -> KIN	0.366	0.365	0.100	3.662	<b>0.000</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Hipotesis 1 dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (KEP→ KIN), nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0,003 dengan T statistik sebesar 2,935 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,277. Oleh karena nilai p value jalur < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan atasan di PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini mendukung hipotesis 1 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 1 diterima.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Hipotesis 2 menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja (BK → KIN), nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 4,150 dan koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,358. Oleh karena nilai p value jalur < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur bertanda negatif maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan di PT Jelajah Data Nusantara. Hal ini berarti bahwa hipotesis 2 terbukti dan diterima

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (KOM → KIN), nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 3,662 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,366. Oleh karena nilai p value jalur < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini mendukung hipotesis 3 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 38,346, oleh karena nilai F hitung > F tabel = 2,72, maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis 4 dalam penelitian ini sehingga hipotesis 4 diterima.

## Uji Hipotesis Simultan

Hasil analisis PLS menunjukkan bahwa nilai *R square* kinerja sebesar 0,768, nilai *R square* ini dapat digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh simultan beban kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dengan hipotesis pengujian sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh simultan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja

Ha : Ada pengaruh simultan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja  
Dengan taraf signifikansi 5% maka Ho ditolak jika nilai F hitung > F tabel. Dengan melihat Tabel F, untuk jumlah sampel sebanyak 85 responden, dengan jumlah variabel (bebas dan terikat) sebanyak 4, maka nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% adalah sebesar 2,72.

Untuk memperoleh nilai F hitung, diperlukan perhitungan dengan melibatkan nilai *R Square*. F hitung dapat diperoleh dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{\frac{R^2}{3}}{\frac{1 - R^2}{n - k - 1}} = \frac{\frac{0,768^2}{3}}{\frac{1 - 0,768^2}{85 - 4 - 1}} = 38,346$$



# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Dengan menggunakan rumus F hitung tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 38,346, oleh karena nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menggunakan metode analisis partial least square (PLS) melalui aplikasi pengolahan data SmartPLS berikut adalah pembahasan terkait dengan hubungan variabel kepemimpinan, beban kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan pad PT Jelajah Data Nusantara

### Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0,003 dengan T statistik sebesar 2,935 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,277. Oleh karena nilai p value jalur  $<$  0,05, T statistik  $>$  1,96 dan koefisien jalur bertanda positif maka hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat dikonfirmasi dengan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan atasan di PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fikri (2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh (Lutfi & Siswanto, 2018); (Makmun et al., 2020); dan (Octaviana & Silalahi, 2017); yang menunjukkan bahwa kepemimpinan atasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### Pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja (BK  $\rightarrow$  KIN), nilai p value yang diperoleh adalah sebesar 0,000 dengan T statistik sebesar 4,150 dan koefisien jalur bertanda negatif sebesar -0,358. Oleh karena nilai p value jalur  $<$  0,05, T statistik  $>$  1,96 dan koefisien jalur bertanda negatif maka Hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti dan disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan di PT Jelajah Data Nusantara. Dari hasil kuesioner dapat dilihat bahwa responden merasa pekerjaan yang perlu diselesaikan memiliki tingkat kesulitan yang tinggi sehingga memerlukan aktivitas mental yang tinggi. Walaupun begitu jumlah waktu yang diberikan tidak telalu memberatkan beban kerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dwinati et al., (2019) yang menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Hasyim (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Paramitadewi (2017); Pramudia et al., (2019); Safitri & Astutik (2019); Lukito & Alriani (2018) dan Lioni (2021) yang menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja.

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

## Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur yang menunjukkan hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja (KOM → KIN), nilai p value yang diperoleh adalah 0,000 dengan T statistik 3,662 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,366. Oleh karena nilai p value jalur < 0,05, T statistik > 1,96 dan koefisien jalur bertanda positif maka Hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti dan disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi pada karyawan PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja; hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Nurmagustini & Hidayat, 2019) yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja, penelitian (Thesiasari, 2019) juga menunjukkan hasil bahwa semakin baik kompensasi maka semakin meningkat kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Katsury et al., 2019) (Nuraeni et al., 2019) (Mahendrawan & Indrawati, 2015) yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kepemimpinan atasan di PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kepemimpinan terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan, Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja karyawan di PT Jelajah Data Nusantara maka semakin menurun kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Beban kerja terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi karyawan di PT Jelajah Data Nusantara maka semakin tinggi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Kompensasi terbukti menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepemimpinan, beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan besar kontribusi sebesar 76%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN OPERASIONAL PENGANGKUTAN SAMPAHDINAS KEBERSIHAN KOTA MATARAM). JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL, 8(1). <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>
- Dubrin, Andrew J. 2009. Leadership edisi kedua. Jakarta: Pranedo
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan disertasi ilmu manajemen)* (5th ed.). AGF BOOKS.
- Fikri, K. (2018). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA ORGANISASI (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau). Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 7(2). <https://doi.org/10.34006/jmbi.v7i2.82>

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

- Gary Dessler. (2013). *Human Resource Management* 15<sup>th</sup> edition. New Jersey: Pearson
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (pp. 77–106). New York: Elsevier Science Publishers B.V (North Holland).
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02). <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.41>
- Idayanti, Eka., dkk. (2020). *The Effects of Communication, Competency and Workload On Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali* *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 4 no 6. Diakses pada 29 Maret dari <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/E20462937.pdf>
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Karweti, E. (2010). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SLB Di Kabupaten Subang. *Journal Penelitian Pendidikan*.
- Katsury, Z. H. Al, Munir, A. R., & Kadir, I. (2019). ... LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI MELALUI MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STIKES MUHAMMADIYAH SIDRAP .... In *YUME: Journal of ...* [journal.stieamkop.ac.id](https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/389). <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/389>
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Lioni, L. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Anggota TNI-AD Batalyon 641 Raider Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(2). <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i2.26>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45).
- Lutfi, M., & Siswanto, S. (2018). A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation. *Ekspektra : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1226>
- Maartje PAAIS , Dan Jozef R. PATTIRUHU. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance Wahana Resources Ltd North Seram District, Central Maluku Regency, Indonesia*. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol 7 no 8. Diakses pada 29 Maret dari <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.pdf>
- Mahawati, Ani., dkk (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas kerj*. Jakarta: Kencana
- Makmun, S., Rohim, R., & Khoiriyah, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPT. PUSKESMAS AMBULU. *Majalah Ilmiah DIAN ILMU*, 19(2). <https://doi.org/10.37849/midi.v19i2.187>
- Mangkunegara, Anwar PM. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: Rosda Karya
- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Management, Fourteenth Edition, Global Edition*. Pearson Education Limited.
- Musa, Muhammad Nur Deni dan Surijadi , Herman. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi kebijakan public dan bisnis* Vol 1 no 2. Diakses pada 29 Maret dari <https://stia-saidperintah.e-journal.id/ppj>
- Nazili, I. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*.
- Noor, Juliansyah. ( 2013). *Metodologi penelitian: skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Jakarta:

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

Kencana

- Nuraeni, Mattalatta, & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management*, 2(1).
- Nurchayani, N., & Adnyani, I. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1).
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PNS. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3(1). <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Octaviana, M., & Silalahi, D. K. (2017). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah [Transformational Leadership in School Principals]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*. <https://doi.org/10.19166/pji.v12i1.376>
- Paramitadewi, K. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6).
- Peninah, Mbahita. (2019). *Workload, Occupation Stress and Performance: A Case of Action Africa Help*. Disertasi Bachelor's Degree of Arts in Social Sciences of Makerere University Diakses dari <http://dissertations.mak.ac.ug/bitstream/handle/20.500.12281/8275/Mbahita-CHuSS-Bachelor.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 11(No. 2).
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2015). PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5).
- Rahawarin, C. (2014). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Maluku Tenggara. In Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Robbins, Stephen., Coulter, Mary. (2016). *Management 13<sup>th</sup> edition*. New Jersey: Pearson Education
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Rusdy. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal DIDAKTIKA*, Vol. 9 No. 2. Diakses pada 29 Maret 2021, dari <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/view/38>.
- Sangkaen, Nirvana Monika., dkk . (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 8, No 1. Diakses pada 29 Maret dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/23505>
- Saputri, Rahayu & Andayani, Nur Rahmah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2. Diakses pada 29 Maret 2021, dari <https://www.neliti.com/id/publications/277301/pengaruh-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-pegawai-pada-departeme>
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Teori & Praktek Kepemimpinan*
- Sihotang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Pradnya Paramitha
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sufyati & Risa, Mila. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Iii Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 5, No 3. Diakses pada 29 Maret 2021, dari <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/473>
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

# PROSIDING BIEMA

Business Management, Economic, and Accounting National Seminar

Volume 2, 2021 | Hal. 316 - 336

- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia
- Thesiasari, F. D. R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Menejerial Bisnis*, 2(3).
- Utomo, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Arcan, Jakarta.
- Vanchapo, Antoniu R. (2020). Beban kerja dan stress kerja. Jawa Timur: Qiara Media.
- Wickens, C. D. (1984). Processing resources in attention. In R. Parasuraman & D. R. Davies (Eds.), *Varieties of attention* (pp. 63–102). New York: Academic Press.
- Wursanto, Ig. 1990. Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta: Kanisius.