

ARTIKEL SHELA BARU.docx

by

Submission date: 07-Sep-2022 04:09PM (UTC+0700)

Submission ID: 1894275511

File name: ARTIKEL SHELA BARU.docx (137.26K)

Word count: 2960

Character count: 18458



Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19

Shela Felisyia Nuzulita¹⁾, Sumartik, SE., MM ^{*2)}

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: shelafelisyia0@gmail.com ¹⁾, sumartik@umsida.ac.id ²⁾

ABSTRACT. *This study aims to determine the effect of workload, compensation and discipline on the performance of EMPLOYEES of PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo during the covid-19 period. The sample in this study were employees of PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo with a total of 70 employees, the method used in this study is a quantitative method, in order to perform multiple linear test calculations. Analysis using SPSS software. The results of this study indicate that partially and simultaneously workload, compensation, discipline affect the work productivity of employees of PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo*

Keywords – *Workload, Compensation, Discipline.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompensasi dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo pada masa covid-19. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan dari PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo yang berjumlah sebanyak 70 karyawan metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, guna untuk melakukan perhitungan uji linier berganda. Analisis menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan beban kerja, kompensasi, kedisiplinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo

Kata Kunci – Beban Kerja, Kompensasi, Kedisiplinan.

How to cite: Shela Felisyia Nuzulita (2022) Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid-19. *IJCCD 1 (1)*. doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Dengan adanya perubahan yang sangat cepat, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan pada semua segi dalam organisasi tersebut. Potensi yang harus melakukan perubahan penting adalah pada sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia adalah suatu modal paling penting bagi perusahaan dengan adanya sumber daya manusia perusahaan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Adanya persebaran virus yang sangat ditakutkan oleh hampir semua orang di dunia sangat berpengaruh dengan sangat luas dengan perekonomian masyarakat. Sehingga perusahaan melakukan sebagian karyawan yang dirumahkan karena semakin meningkatnya virus ini sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

Beban kerja membagikan rata-rata aktivitas dari suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang eksklusif (Irwandy, 2006). Beban kerja dapat dicermati dari beban kerja fisik juga mental, jika beban kerja yang di tanggung oleh karyawan terlalu berat kemampuan fisik yang lemah tentu mengakibatkan suatu kendala dalam bekerja sehingga karyawan akan merasa sakit karena suatu pekerjaan yang dilakukannya. Variabel beban kerja pada penelitian Sentot Iskandar dan Gredi Granada Sembada (2012) menyatakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

(Rizal Veithazal, 2011) menyatakan bahwa sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti jasa yang diberikan oleh karyawan kepada suatu organisasi. sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dalam pengawainya berupa hadiah yang bersifat uang yang diberikan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dengan penelitian terdahulu Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawati (2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap suatu organisasi sangat penting dan berpengaruh signifikan, untuk peningkatan semangat kinerja suatu karyawan Sedangkan menurut penelitian Titi Riansari (2017) mengatakan

bahwa kompensasi tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komoensasi dengan kinerja karyawan.

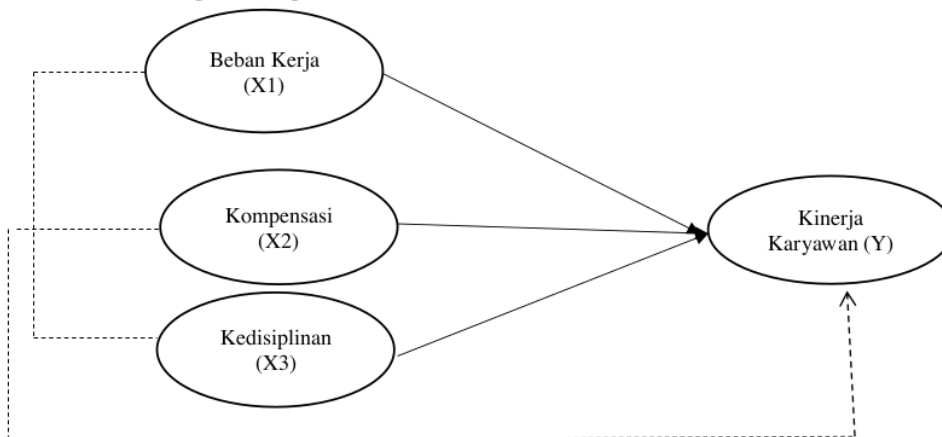
Menurut (Nitise mito, 2006) Kedisiplinan adalah suatu sikap yang dilakukan oleh manusia dengan kesadaran dan sukarela untuk mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan pada organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar melatih perilaku karyawan serta untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku. Variabel kedisiplinan pada penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi (2018) menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian adalah aktivitas yang dilakukan oleh sang peneliti guna untuk memperoleh suatu kebenaran yang bersifat ilmiah. Lokasi penelitian dilakukan di PT. Surya Pratista Utama (SUPRAMA) Sidoarjo di Jalan Raya Sidoarjo No.Km 3 Suko, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Dalam penelitian populasi berjumlah 200 karyawan, sampelnya berjumlah 70 karyawan.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportional stratified random sampling*. Pengumpulan data diperoleh melalui hasil dari persebaran kuisioner . kuisioner diukur dengan menggunakan Skala Likert. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25.

A. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H1 : terdapat pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- H2 : terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap produktivitas kinerja karyawan.
- H4 : Beban kerja, Kompensasi, Kedisiplinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

1

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Untuk mengukur valid jika pertanyaan pada kuisioner dapat digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jika hasil r terhitung $\leq r$ table, maka instrument pernyataan yang dinyatakan valid.

Beban Kerja(X1)	X1.1	0,726		Valid
	X1.2	0,683	0,235	Valid
	X1.3	0,729		Valid
Kompensasi(X2)	X2.1	0,322	0,235	Valid
	X2.2	0,706		Valid
	X2.3	0,680		Valid
	X2.4	0,616		Valid
	X2.5	0,717		Valid
	X2.6	0,711		Valid
Kedisiplinan(X3)	X3.1	0,745		Valid
	X3.2	0,706	0,235	Valid
	X3.3	0,635		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,688		Valid
	Y.2	0,697	0,235	Valid
	Y.3	0,796		Valid
	Y.4	0,726		Valid

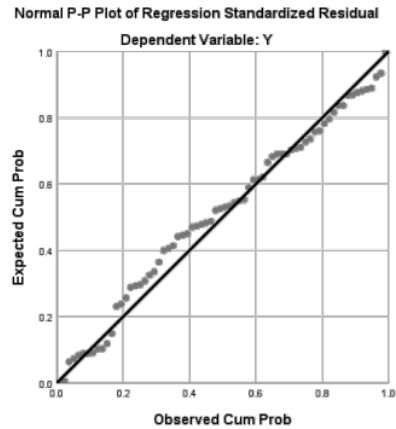
Sumber: output data SPSS

Nilai Cronbch's Alpha pada variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan diperoleh hasil Cronbch's Alpha $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuisioner pada variabel diatas sudah reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi bias menggunakan graik histogram dan harus menggunakan Plot of regression Standardized residual. Data dikatakan distribusi noemal apabila ebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.



Dari hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa pada grafik normal probability plot dapat mensyaratkan persebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga pada gambar diatas dengan hasil pengujian maka gambar tersebut memenuhi syarat normal probability.

2. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada dua variable terdapat hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Hal ini dalam dua variable dapat di katakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai yang di dapatkan signifikan kurang dari 0,05, dalam uji ini dapat dilihat pada ANOVA tabel. Apabila nilai signifikan pada linearity lebih kecil dari nilai 0,05 maka dalam uji linier ada hubungan antar variable yang dinyatakan linier. Namun jika nilai linearity lebih besar dari 0,05 maka tidak ada hubungan dalam variable dengan linier.

No	Variabel	F	Sig. linearity	Kondisi	Kesimpulan
1.	X1 – Y	23,998	0,000	Sig. < 0,05	Linier
2.	X2 – Y	51,651	0,000	Sig. < 0,05	Linier
3	X3 – Y	68,143	0,000	Sig. < 0,05	Linier

Sumber: output data SPSS

Hasil perhitungan SPSS dapat diketahui nilai linearity dari variabel beban kerja (X1) memperoleh nilai linearity sebesar 0,000, variable kompensasi (X2) memiliki nilai linearity sebesar 0,000 dan variabel kedisiplinan (X3) memiliki nilai linearity sebesar 0,000 jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier antar variabel beban kerja, kompensasi, kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Multikoloniaritas

Untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.

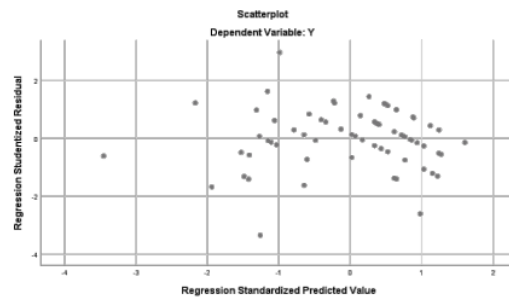
Unstandardized Coefficients	Standardize d Coefficients	Collinearity Statistics Toleranc
--------------------------------	----------------------------------	--

Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	e	VIF
1(Constant)	1.577	1.790		.881	.381		
X1	.315	.129	.217	2.439	.017	.792	1.263
X2	.179	.060	.292	2.991	.004	.655	1.526
X3	.567	.127	.434	4.460	.000	.662	1.511

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel Beban Kerja (X1) adalah 1,263, variabel Kompensasi (X2) sebesar 1,526, variabel Kedisiplinan sebesar 1,511. Karena nilai VIF dari 3 variabel tersebut tidak ada yang lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan metode grafik atau scatterplot apabila scatterplot memiliki titik-titik yang menyebar dengan acak. Pada titik-titik tersebut jika di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertical maupun sumbu Y, maka hal ini tidak terjadi heteroskedastisitas,



Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat pada titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

5. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1. Jika terjadi adanya korelasi dinamakan sebagai problem autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766 ^a	.587	.568	1.269	1.922

Hasil pengujian autokorelasi, maka nilai DurbinWatson (DW) adalah sebesar 1,922 sehingga dapat dilihat bahwa $dL < d < dU$ ($1,524 < 1,922 < 2,297$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak ada autokorelasi.

C. Analisis Regresi Linier Beranda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.577	1.790			.881	.381

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Beban Kerja	.315	.129	.217	2.439	.017
Kompensasi	.179	.060	.292	2.991	.004
Kedisiplinan	.567	.127	.434	4.460	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,577 sehingga dapat dinyatakan bahwa jika variable bebas yang terdiri dari beban kerja (X1), Kompensasi (X2), Kedisiplinan (X3)
- 2) Nilai koefisien regresi dari Beban kerja (X1) sebanyak 0,315
- 3) Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 0,315
- 4) Nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X3) sebesar 0,567
- 5) Standar error sebesar 1,790

D. Uji Hipotesis

1. Uji T

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.577	1.790			.881	.381
Beban Kerja	.315	.129		.217	2.439	.017
Kompensasi	.179	.060		.292	2.991	.004
Kedisiplinan	.567	.127		.434	4.460	.000

Sumber : Data diolah dari spss

Dapat disimpulkan pengujian hipotesis diatas sebagai berikut:

- a) Hipotesis pertama: Diketahui nilai t untuk pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan thitung(2,439) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
- b) Hipotesis kedua: Diketahui nilai t pada tabel di atas untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan thitung (2,991) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Hipotesis ketiga: Diketahui nilai t pada tabel di atas untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan thitung (4,460) > dari ttabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Uji F

Model	Sum of Squares	ANOVA ^a		Mean Square	F	Sig.
		df				
1 Regression	150.887	3		50.296	31.224	.000 ^b
Residual	106.313	66		1.611		
Total	257.200	69				

Sumber: Data diolah dari SPSS

Hasil pengujian hipotesis:

- a) Hipotesis keempat: berdasarkan output pada tabel diatas diketahui nilai signifikan sebesar (0,000) < (0,05) dan untuk nilai Fhitung (31,224) > (2,74), sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kedisiplinan (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

E. Pembahasan

Copyright © 2018 Author [s]. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

- 1) Hipotesis Pertama : Terdapat pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan ketiga “Saya memaksimalkan waktu kerja saya untuk menjalankan untuk pekerjaan yang telah diberikan” dengan jawaban berdominan sangat setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan waktu yang maksimal maka akan membantu perusahaan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target.
- 2) Hipotesis Kedua : Terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
 Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan pertama yakni “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini, dan dapat memenuhikebutuhan sehari-hari” dengan jawaban yang berdominan sangat setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan adanya gaji sehingga dapat memenuhi kebutuhan maka karyawan akan lebih semangat lagi melaksanakan pekerjaan yang telah dutetapkan. Dari hasil perhitungan maka kompensasi sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Hipotesis Ketiga : Terdapat pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan
 Sesuai dari hasil hitung kuisioner variabel beban kerja yang yang banyak dipilih oleh karyawan dengan pernyataan ketiga yakni “Saya menerima gaji dan upah dengan tepat waktu yang telah diberikan oleh perusahaan” sehingga dapat disimpulkan dengan ketepatan waktu dalam penggajian maka dapat membuat karyawn juga lebih baik dalam dalam bekerja dan untuk menambah semangat karyawan untuk melakukan pekerjaannya
- 4) Hipotesis Keempat : Terhadap pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan
 Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja, kompensasi, dan kedisiplinan dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Raudha Maurika Sariat al., (2022), penelitian yang dilakuan oleh Abdullah Togar Siagian et al., (2022), dan penelitian yang dilakukan oleh Fariz Rahmad et al., menyatakan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan Kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakannya gabungan oleh tiga variabel tersebut maka karyawan akan bekerja sesuai dengan harapan yang telah di ingin kan oleh perusahaan.

VII. KESIMPULAN

- a) Beban Kerja pada karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b) Kompensasi pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjoberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c) Kedisiplinan pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjoberpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- d) Untuk variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Kedisiplinan pada karyawan karyawan PT. Surya Pratista Utama Sidoarjo berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan serta semangat selama proses penyusunan skripsi antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman dan sahabat seperjuangan saya selama mengerjakan skripsi ini. Serta berterima kasih kepada perusahaan PT. SUPRAMA Sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini dapat membantu serta memperluas wawasan kepastakaan bagi pihak pihak yang membutuhkan dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] Asmadin. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Mount Scopus Indonesia). 25–28 (2021).
- [2] Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa hlm:34
- [3] Bimantara, Eds. (2021) Manado, “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada kurir PT J&T pada masa pandemi covid-19,” vol. 9, no. 4, pp. 1261–1271.
- [4] Desilla Purnama Dewi, SE., MM , Harjono, SE.,MM Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Pamulang Tangerang hlm :122
- [5] Drawati, Ayu Desi Mahendrawan, I. G. dan I. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- [6] Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia . *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- [7] Fahmi, R., Wibowo, E., & Syukri, A. M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Work From Home (WFH) Sebagai Variabel Moderating pada Masa Pandemi Covid- 19. *Syntax*, 3(9), 9.
- [8] Gozal, R. (2017). Analisis Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Surya Pratista Utama. *Agora - Online Graduate Humanities Journal*, 5(1).
- [9] Hartono, A., & Rahadi, D. R. (2021). Work From Home Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 18(1), 16–21. <https://doi.org/10.38043/jmb.v18i1.27>
- [10] Hasibun (2016) *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- [11] Hastutiningsih, A. T. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimensi Stres. *Tesis Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*, 1-197
- [12] Jayadi, R., Yahya, M., & Damayanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Alauddin Makassar Selama Pandemi Covid-19. *Idaarah: Jurnal*
- [13] Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655-676.
- [14] Malayu SP Hasibuan dalam Widiaastuti, (2021) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT Global Sky Aviassi Kendari Sulawesi Tenggara),” pp. 9–49.
- [15] Malik, M. M., Sumardjo, M., & Fadila, A. (2021, August). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Millennial di Kecamatan Cileungsi Selama Masa Pandemi COVID-19. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar)* (Vol. 2, pp. 287-297). *Manajemen Pendidikan*, 5(2), 323.
- [16] Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung*
- [17] Mardiani and N. Dudija, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi
- [18] Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Efendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Business and Engineering*, 1(2), 319–325. <https://ojs.unsiq.ac.id>
- [19] 325. <https://ojs.unsiq.ac.id>
- [20] Motivasi, A., Pengetahuan, D. A. N., Keputusan, T., Memilih, N., Bank, P. T., Cabang, S., Manado, U., Choosing, D., Sulutgo, P. T., Main, B., Manado, B., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2015). Analisis Motivasi, Persepsi, Dan Pengetahuan Terhadap Keputusan Nasabah Memilih Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 1330–1340.
- [21] Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 255108.
- [22] Poluakan, R. F. Runtuwene, and S. A. P. Sambul, (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 9, no. 2, p. 70.
- [23] Ramadayanti, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan Pada Pelayanan Covid-19 Di Puskesmas Pelabuhan Banjarmasin. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).

- [24] Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74
- [25] Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- [26] Widiastuti Yaswir and Y. Yuliasri, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Universitas Andalas,” *J. Menara Ekon. Penelit. dan Kaji. Ilm. Bid. Ekon.*, vol. 7, no. 3, pp. 87.

ARTIKEL SHELA BARU.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

20%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

16%

2

Submitted to Udayana University

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On