

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata rantauprapat

Ridho Pangestu

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu,
ridhopangestuu0898@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation, compensation, competence and workload on employee performance at PT. Sapadia Tourism Rantauprapat. This Type Of Research Is Associative Research. Data collection in this study was conducted through a survey approach with the type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 30 respondents, while the population used in this study are employees at PT. Sapadia Tourism Rantauprapat. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation studies. Data analysis tools used in this study using SPSS (Statistical Product Software Solution). Data analysis techniques in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significant Test (t test), simultaneous significant test (F test), and coefficient of determination test (R²). The results of this study showed that partially motivation positive and significant effect on the performance of employees at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat with thitung value (3.319) > ttable 1.710) and significance level 0.003 < 0.05. Partial compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat with thitung value (4.208) > ttable (1.710) and significance level 0.000 < 0.05. Partially competence positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat with thitung value (3.716) > ttable (1.710) and significance level 0.001 < 0.05. Then partially workload positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat with thitung value (5.874) > ttable (1.710) and significance level 0.000 < 0.05. In simultaneous testing (test F) known that simultaneously motivation, compensation, competence and workload positive and significant effect on employee performance at PT. Sapadia Wisata Rantauprapat with the results showed that the value of the calculation is (14.083) > Ftable (2.76) and the significance level of 0.00 < 0.05. Through testing the coefficient of determination (AdjustedR Square) of 0.643. This value means that work performance can be explained by motivation, compensation, competence and workload of 64.3%. While the remaining 35.7% influenced by other variables that are not examined in this study.

Keywords: Motivation, Compensation, Competence, Workload, Employee Performance.

Pendahuluan

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi karyawan akan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang akan dihadapi pada saat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Dan sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang rendah maka karyawan tidak akan mampu menyelesaikan suatu

masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan saling membantu bersama-sama didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu lebih banyak.

Secara umum karyawan bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Sehingga jika karyawan semakin semangat dalam bekerja apabila berhasil mencapai target yang telah ditentukan dari pekerjaan yang dilakukan maka karyawan memperoleh kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. Besar kemungkinan para karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompensasi yang seimbang akan mendorong kinerja para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan ataupun organisasi, akan dapat tercapai dengan baik apabila para karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya secara optimal. Suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan apabila tidak didukung dengan kemampuan sumber daya manusianya. Dengan demikian kinerja karyawan dapat dilihat dari kompetensi karyawannya guna untuk memilih tujuan yang tetap dengan menunjukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaannya.

Untuk meningkatkan kinerja kerja para karyawan perusahaan harus menyesuaikan kemampuan para karyawan pada setiap unit kerja dengan beban kerja yang harus terpenuhi secara efektif. Di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat masalah beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan sejumlah kegiatan yang tidak terselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mendasari hasil tersebut pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja. Beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik, maupun keterbatasan yang menerima beban tersebut.

Dari berbagai uraian yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan tema Motivasi, Kompensasi, Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat”.

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Paramitadewi, K. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil analisis menjawab bahwa 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. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya

kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya..

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012). Menurut Rivai (2011), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Samsudin (2010), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2011). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012).

Kompetensi

Spencer *and* pencerdalam Moehariono, (2011) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superiordi tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Beban Kerja

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja..

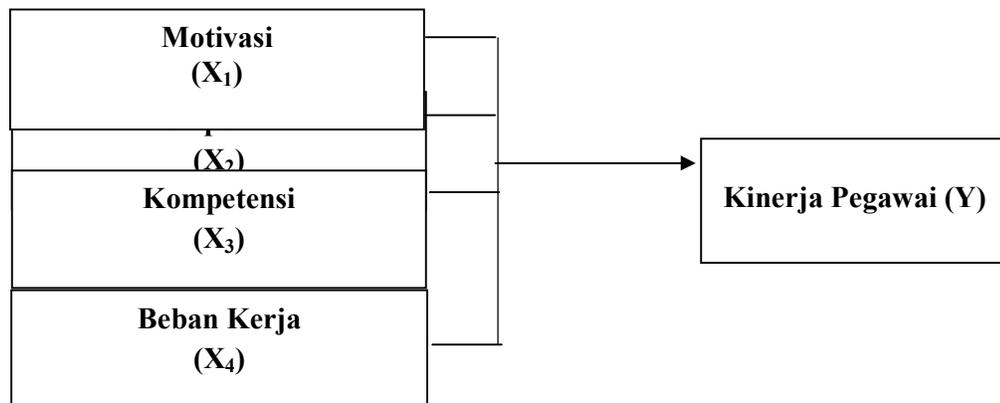
Kinerja Kerja

Kinerja pegawai menurut Simamora (2011) adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan,

dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiono 2010). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat
3. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat
4. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat
5. Motivasi, Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada Penelitian Ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung lapangan dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sapadia Wisata Rantauprapat yang beralamat di Jl. H. Adam Malik by Pass/ Jl. Baru Rantauprapat, Kabupaten

Labuhanbatu. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat yaitu sebanyak 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.780	6.184		3.522	.002
1					
Motivasi	.552	.166	.407	3.319	.003
Kompensasi	.500	.119	.525	4.208	.000
Kompetensi	.381	.102	.438	3.716	.001
Beban Kerja	.929	.158	.748	5.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel.

1. Konstanta (a) = 21,780. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi, Kompensasi, Kompetensi, dan Beban Kerja tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Kerja sebesar 21,780.
2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,552. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan meningkat sebesar 0,552.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 0,500. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan meningkat sebesar 0,500.
4. Koefisien X_3 (b_3) = 0,381. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan meningkat sebesar 0,381.
5. Koefisien X_4 (b_4) = 0,929. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Beban Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja kerja akan meningkat sebesar 0,929.

Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,780 + 0,552X_1 + 0,500X_2 + 0,381X_3 + 0,929X_4 + e$$

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (30-5-1) = 24$ yaitu $1,71088 = 1,710$.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.780	6.184		3.522	.002
1 Motivasi	.552	.166	.407	3.319	.003
Kompensasi	.500	.119	.525	4.208	.000
Kompetensi	.381	.102	.438	3.716	.001
Beban Kerja	.929	.158	.748	5.874	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Motivasi (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,319 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($3,319 > t_{tabel}$ 1,710) dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

2. Untuk variabel Kompensasi (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,208 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,208) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Kompetensi (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,716) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
4. Untuk variabel Beban Kerja (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,874 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,874) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel.3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.077	4	30.019	14.083	.000 ^b
	Residual	53.290	25	2.132		
	Total	173.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,083 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh F_{hitung} (14,083) > F_{tabel} (2,76) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima..

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin

mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 ^a	.693	.643	1.460

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,643. Nilai ini berarti bahwa kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat.

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Samsudin (2010), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwasecara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,319 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,319) > t_{tabel} 1,710 dan taraf signifikansi 0,003 < 0,05.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama untuk mendorong para karyawan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) menyatakan: "Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. "Dengan perkataan lain kompensasi merupakan segala sesuatu berupa uang atau bukan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai konsekwensi perusahaan karena telah mempekerjakannya.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwasecara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,208 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,208) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang diteloh diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikeola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja didalam instansi pemerintah atau swasta. Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Selain itu pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu intansi maupun swasta.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Lye Spencer dan Signe Spencer dalam Sutrisno (2011) Kompetensi dapat dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwasecara parsialkompetensi berpengaruh terhadap kinerja kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapatdengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,716 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,716) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.

4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sabagainya, beban kerja yang diberikan dapat mempengaruhi hasil kerja pada setiap individunya.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa : Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja.Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkanseseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwasecara parsial beban kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapatdiperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,874 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,874) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.

5. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat

Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapatdengandiperoleh nilai F_{hitung} sebesar (14,083) > F_{tabel} (2,76) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja sebesar 64,3%. Sedangkan sisanya sebesar 35,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai t_{hitung} yaitu (3,319) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,003 < 0,05$.
2. Secara Parsial Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai t_{hitung} yaitu (4,208) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
3. Secara Parsial Kompetensi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai t_{hitung} yaitu (3,716) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
4. Secara Parsial Beban Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan nilai t_{hitung} yaitu (5,874) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Secara simultan Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada PT. Sapadia Wisata Rantauprapat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu (14,083) > F_{tabel} (2,76) dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. PT. Sapadia Wisata Rantauprapat diharapkan dapat lebih memotivasi para karyawannya dalam bekerja sehingga para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya guna demi mencapai tujuan dari perusahaan.
2. PT. Sapadia Wisata Rantauprapat diharapkan untuk lebih meningkatkan kompetensi yang dimiliki para karyawannya seperti memberikan program

- pelatihan guna untuk meningkatkan kapasitas kemampuan yg dimiliki para karyawannya yang dapat berdampak pada kinerja para karyawan.
3. PT. Sapadia Wisata Rantauprapat diharapkan untuk memperhatikan pemberian kompensasi dengan beban kerja yg dimiliki oleh karyawannya, beban kerja dan kompensasi diharapkan diberikan dengan seimbang guna untuk menjaga kinerja dan memotivasi para karyawannya..
 4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Daftar Pustaka

- Ade Parlaungan Nasution, R. Z. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kantor Camat Sagulung. *EQUILIBIRIA*, 4(2), 1-20.
- Amins, Achmad. 2012. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: LaksBang PRESSindo
- Sholehatusya'diah. (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pt. Kitadin Tenggara Seberang Sholehatusya'diah. *Ejournal Administrasi Negara*, 5(2), 1-14. Retrieved From [Http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Boga/Article/View/6286](http://Ejournal.Upi.Edu/Index.Php/Boga/Article/View/6286).
- Simamora, B. H. (2013). Leadership for performance excellence. *International Business Management*. <https://doi.org/10.3923/ibm.2013.247.257>
- Simanjorang, E. F. S., & Pohan, P. (2017). Pengaruh Kualitas Layanan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas Konsumen Pada CV. Showroom Yulia Motor. *IECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 4(2), 41-51.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Umar, H. (2012). *Metode Penelitian untuk Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. <https://doi.org/10.2106/JBJS.G.01347>
- Wahab, N. A., & Rahim Abdul Rahman, A. (2011). A framework to analyse the efficiency and governance of zakat institutions. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. <https://doi.org/10.1108/17590811111129508>
- Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization Performance and Leadership Style: Issues in Education Service. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.447>.