



**PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTI SUKSES GARMINDO**

Skripsi:

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana manajemen

Oleh:

Aurellitha Delvi Audha

NPM:19.5100.08

Dosen Pembimbing

Nunuk Supraptini,SE,MM

NIDN: 06-140866-01

Nurmiyati,SE.MM

NIDN:06-030373-01

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTI SUKSES GARMINDO

OLEH:

Aurellitha Delvi Audha

NPM: 19.51.0008

Bahwa skripsi ini layak diujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada
tanggal.....

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, SE.MM

NIDN: 06-140866-01

Dosen Pembimbing Pendamping



Nurmiyati, SE.MM

NIDN: 06-030373-01

Mengetahui, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis




Muhammad Arif Rakhman, S.E.,M.E

NIDN: 06-1400687-02

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES GARMINDO

Oleh:

Aurellitha Delvi Audha NPM: 19.51.0008

Skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal.....

Tim Penguji

Ketua,



Dr. Eka Handriani, S.E, M.M

NIDN: 06-070476-01

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, SE.MM

NIDN: 06-140866-01

Dosen Pemimbing Pendamping



Nurmiyati, SE.MM

NIDN: 06-030373-01

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan unsur penting dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan yang baik mampu membuat perusahaan mencapai tujuannya. Ketika perusahaan memiliki kinerja karyawan yang baik maka perusahaan tersebut memiliki kemampuan bersaing yang baik. Seperti halnya dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah beban kerja, jam kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial (individu) maupun secara simultan (bersama-sama).

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatory dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan di PT. Inti Sukses Garmino unit 1, yang berjumlah 971 orang dengan jumlah sampel 91 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji kolerasi terdiri dari kolerasi sederhana dan kolerasi berganda, uji regresi terdiri dari regresi sederhana dan regresi berganda, uji determinasi, uji t, uji f.

Hasil uji t pada variabel beban kerja didapatkan hasil bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $(2.255) > t$ tabel sebesar $(1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel jam kerja didapatkan hasil bahwa jam kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar $5,105$ yang lebih besar dari t tabel sebesar $1,987$. Dari hasil tersebut t hitung $(5,105) > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t pada variabel kompensasi didapatkan hasil bahwa kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $2,793 > t$ tabel $(1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. F hitung $(192,902) > f$ tabel $(2,71)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa (X1) beban kerja, (X2) jam kerja dan (X3) kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, jam kerja dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Jam Kerja, Kompensasi dan Kinerja.

ABSTRACT

Employee performance is an important element in a company. Good employee performance can make the company achieve its goals. When a company has good employee performance, the company has good competitive ability. As in this study aims to analyze whether workload, working hours, and compensation affect employee performance both partially (individually) and simultaneously (together).

This type of research is explanatory research with data collection techniques using questionnaires. The research was conducted at PT. Inti Sukses Garmino unit 1, totaling 971 people with a sample of 91 respondents. Data analysis used is an instrument test consisting of validity test and reliability test, correlation test consisting of simple correlation and multiple correlation, regression test consisting of simple regression and multiple regression, determination test, t test, f test.

The results of the t-test on the workload variable showed that the workload (X1) has a t-count value of $(2,255) > t$ table of (1.987) and a significant value of $0,027 < 0.05$, which means that the workload variable has a significant effect on employee performance. The results of the t-test on the working hours variable showed that working hours (X2) has a t-count value of 5.105, which is greater than the t table of 1.987. From these results, t count $(5,105) > t$ table (1.987) and a significant value of $0.000 < 0.05$, which means that the working hours variable has a significant effect on employee performance. The results of the t-test on the compensation variable showed that compensation (X3) has a t-count value of $2,793 > t$ table (1.987) and a significant value of $0.006 < 0.05$, which means that the compensation variable has a significant effect on employee performance. F count $(192,902) > f$ table (2.71) with a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be said that (X1) workload, (X2) working hours and (X3) compensation together affect the performance of PT. Inti Sukses Garmino employees. From the results of the study, it can be concluded that the variables of workload, working hours and compensation have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Workload, Working Hours, Compensation and Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Dan barang siapa bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya” Q.S At- Talaq: 4

“ Setiap kata yang kutulis adalah hasil dari perjuangan dan pengorbanan yang tidak ternilai harganya. Aku tahu aku tidak sempurna, tapi aku sudah berusaha dengan segenap tenaga dan hati untuk sampai di titik ini.” Aurellitha Delvi Audha

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua dan adik saya
2. Diri saya sendiri yang tetap berjuang sampai saat ini
3. Suami saya yang selalu memberi semangat

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Y.M.E yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES GARMINDO”. Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat-syarat menempuh tugas akhir pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari hambatan dan kesulitan, namun penulis mendapatkan bimbingan, saran dan bantuan materi maupun spiritual dari segenap pihak. Maka dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Amir Mahmud, M.M.MPd.I selaku Rektor UNDARIS.
2. Bapak Muhammad Arif Rakhman, S.E.,M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE.,MM selaku dosen pembimbing utama yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
4. Ibu Nurmiyati, SE.,MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah menyediakan waktunya selama proses bimbingan skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen UNDARIS yang telah banyak membimbing penulis.
6. Almamater tercinta

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Untuk itu penulis membuka kritik dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan khususnya bagi mahasiswa Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), Aamiin.

Ungaran, 21 Agustus 2025

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Aurellitha Delvi Audha', with a long horizontal stroke extending to the right.

Aurellitha Delvi Audha

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN SKRIPSI	2
PENGESAHAN SKRIPSI	3
ABSTRAK	4
ABSTRACT	5
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	6
KATA PENGANTAR	7
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL	12
DAFTAR GAMBAR	13
BAB I PENDAHULUAN	14
A.Latar Belakang	14
B. Rumusan Masalah	21
C. Tujuan Penelitian.....	22
D. Manfaat Penelitian.....	23
E. Definisi Operasional	23
F. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II LANDASAN TEORI	26
A.Tinjauan Pustaka	26
1. Beban Kerja	26
2. Jam Kerja	29

3. Kompensasi.....	31
4. Kinerja Karyawan	34
B. Peneliti Terdahulu	37
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	42
C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	45
E. Teknik Pengambilan Data	47
F. Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	62
B. Hasil Penelitian	62
C. Analisis Data	65
D. Pembahasan	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	88

LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	91
------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator	44
Tabel 3.2 Uji coba Validitas Variabel Penelitian	51
Tabel 3.3 Uji Coba Reabilitas Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan PT. Inti Sukses Garmino	63
Tabel 4.2 Pendidikan Karyawan PT. Inti Sukses Garmino	64
Tabel 4.3 Lama Bekerja Karyawan PT. Inti Sukses Garmino	64
Tabel 4.4 Hasil Korelasi Sederhana.....	66
Tabel 4.5 Hasil Korelasi Berganda	68
Tabel 4.6 Hasil Regresi Sederhana X1 Terhadap Y	69
Tabel 4.7 Hasil Regresi Sederhana X2 Terhadap Y	70
Tabel 4.8 Hasil Regresi Sederhana X3 Terhadap Y	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.10 Hasil Nilai Koefisien Determinasi	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Statistik t	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Statistik f.....	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.1 Uji t parsial.....	60
Gambar 3.2 Uji f.....	61
Gambar 4.1 Uji t variabel beban kerja	76
Gambar 4.2 Uji t variabel jam kerja	77
Gambar 4.3 Uji t variabel kompensasi.....	78
Gambar 4.4 uji f simultan beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	80

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu karyawan. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan karyawan agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Merujuk pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husin (2021) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Dengan hasil uji parsial yang diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan aset kabupaten Konawe Selatan, hal ini menjelaskan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil uji parsial yang diperoleh bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bidang pengelolaan aset kabupaten Konawe Selatan, hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel beban kerja, jam kerja, dan kompensasi karena mempunyai kaitan dengan variabel kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Munandar (2020) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Penelitian

terdahulu terkait variabel beban kerja yang dilakukan oleh Kurnia (2022) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sicepat Ekspres Batam. Dengan hasil organisasi yang memiliki beban kerja yang sangat tinggi pastinya akan berdampak negatif terhadap setiap pegawainya.

Kondisi di PT. Inti Sukses Garmino terkait dengan beban kerja adalah *buyer* akan mengirimkan pesanan berupa *purchase order* yang mencantumkan jenis produk, ukuran, warna, jumlah, harga, waktu pengiriman dan standar kualitas kepada departemen *merchandising*. Selanjutnya departemen *merchandising* akan memberi informasi kepada departemen *sampling* dan pola untuk membuat sampel. Setelah sampel tersebut disetujui oleh *buyer* maka departemen *merchandising* akan memberi informasi kepada departemen *exim* dan departemen *purchasing*. Departemen *exim* bertugas untuk mengurus pemesanan *container*, pembayaran pajak, serta berkas-berkas untuk kebutuhan ekspor sedangkan departemen *purchasing* bertugas untuk melakukan pembelian bahan baku produksi. Setelah bahan baku produksi sampai akan diterima oleh departemen gudang untuk pengecekan pemesanan dan selanjutnya akan diberikan kepada departemen produksi sesuai dengan bagiannya masing-masing. Setiap ada *layout style* baru yang muncul maka setiap karyawan per bagian departemen harus membuat standar sampel yang sesuai dengan standar yang telah disetujui oleh *buyer* dan akan dicek oleh departemen *quality control*. Setelah sampel tersebut disetujui maka karyawan akan memulai pekerjaannya pada saat itu pula departemen *industrial engineering*

akan menetapkan target per departemen dan menghitung berapa lama waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan satu proses dalam produksi agar barang dapat ekspor tepat waktu tetapi departemen *industrial engineering* tidak mempertimbangkan jika terdapat kendala saat proses produksi seperti jarum patah, mesin rusak, dan bahan baku yang belum tersedia karena terlambat pengirimannya. Hal tersebut terjadi karena jarak antara waktu produksi dengan waktu ekspor yang singkat. Departemen *industrial engineering* juga harus menetapkan target harian agar barang dapat ekspor tepat waktu. Jika seorang karyawan tidak dapat memenuhi target yang ditentukan maka karyawan lain diharuskan untuk membantu karyawan tersebut sehingga karyawan yang membantu akan merasa kesulitan karena mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan diluar *jobdesk* yang telah ditentukan. Banyak karyawan yang hanya fokus pada kuantitas yang dicapai tanpa mempertimbangkan kualitas dari barang tersebut, sehingga pada saat *final* dengan *buyer* sebelum barang tersebut ekspor akan ditemukan kualitas barang yang *reject* seperti jahitan kurang rapi, terdapat noda pada pakaian, pemotongan benang yang tidak rapi serta pemasangan aksesoris yang salah. Hal tersebut membuat barang harus dibongkar untuk diperbaiki terlebih dahulu sebelum dimasukkan ke *container* sehingga waktu pengiriman terjadi keterlambatan yang berdampak perusahaan harus membayar denda atas keterlambatan tersebut. Gap yang terdapat pada variabel beban kerja yang terjadi di PT Inti Sukses Garmino adalah karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu tertentu.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah jam kerja. Jam kerja menurut Satriani (2020) jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu, yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan. Penelitian terdahulu terkait variabel jam kerja yang dilakukan oleh Afilia (2023) yang berjudul Analisis Pengaruh Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. Dengan hasil jam kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi di PT Inti Sukses Garmino terkait dengan jam kerja adalah target produksi yang tinggi dari buyer internasional menyebabkan manajemen memprioritaskan *output* dibandingkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, khususnya *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003* tentang ketenagakerjaan dan perubahannya melalui *UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020*. Dalam peraturan perusahaan untuk jam kerja normal tanpa adanya lembur pada hari senin sampai hari jum'at shift pertama jam kerja ditetapkan masuk jam 7 pagi pulang jam 3 sore untuk shift kedua masuk jam 2 siang pulang jam setengah 10 malam tetapi pada kenyataannya shift pertama masuk jam 7 pagi pulang jam 4 sore sedangkan shift kedua masuk jam 1 siang pulang jam setengah 10 malam. Dan dihari sabtu berdasarkan aturan perusahaan untuk jam kerja normal tanpa adanya lembur shift pertama masuk jam 7 pagi pulang jam 12 siang sedangkan shift kedua masuk jam 12 siang pulang jam 5 sore tetapi pada

kenyataannya shift pertama masuk jam 7 pagi pulang jam 1 siang sedangkan shift kedua masuk jam 11 siang pulang jam 5 sore. Untuk *scores* setiap harinya 1 jam untuk setiap shift dan tidak dihitung lembur. Jika terdapat lembur dihari senin sampai dengan hari jum'at untuk karyawan shift pertama akan masuk jam 7 pagi pulang jam 8 malam sedangkan shift kedua masuk jam 12 siang pulang jam 12 malam. Sedangkan pada hari sabtu lembur maka jam kerja untuk shift pertama masuk jam 7 pagi pulang jam 4 sore sedangkan shift kedua masuk jam 11 siang pulang jam 9 malam hal tersebut tidak sesuai dengan peraturan pasal 77 ayat 2 yang dimana waktu lembur hanya dapat dilakukan paling lama 3 jam dalam 1 hari. Jika barang harus segera ekspor maka jam masuk dan jam pulang akan berubah sesuai kondisi pekerjaan. Karyawan akan diberi informasi oleh admin perbagian dan informasi tersebut diberikan secara mendadak dan karyawan harus menunggu barang tersebut sampai selesai ekspor. Gap yang terdapat pada variabel jam kerja di PT Inti Sukses Garmino adalah jam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Penelitian terdahulu terkait variabel kompensasi yang dilakukan oleh Yani (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi dengan hasil

adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Rizki Abadi.

Kondisi di PT Inti Sukses Garmino terkait dengan kompensasi adalah gaji pada periode tanggal 1 sampai 15 akan dibayarkan pada tanggal 20 sedangkan gaji pada periode tanggal 16 sampai tanggal 30 atau sesuai tanggal pada akhir bulan akan dibayarkan pada tanggal 5. Jika pada tanggal 5 atau tanggal 20 tepat ditanggal merah maka akan mundur 1 hari sedangkan jika tanggal 5 atau tanggal 20 jatuh pada hari sabtu maka gaji akan dibayarkan pada hari senin. Untuk karyawan yang tidak berangkat bekerja dengan alasan sakit jika tidak menggunakan surat dokter maka karyawan akan dianggap mangkir sehingga terdapat potongan gaji selama karyawan tersebut tidak berangkat. Di perusahaan juga terdapat insentif yang diberikan hanya kepada departemen *sewing* jika departemen *sewing* dapat mencapai target mingguan sedangkan untuk departemen lain walaupun sudah mencapai target tidak diberikan insentif hal tersebut dapat terjadi karena menurut manajemen proses dipabrik industri garmen yang menjadi jantungnya adalah di departemen *sewing*. Karyawan juga tidak diberi tunjangan keahlian walaupun karyawan tersebut dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau bisa mengoperasikan beberapa alat produksi yang lain selain yang digunakan oleh karyawan itu sendiri. Di dalam surat perjanjian kerja terdapat bonus akhir tahun tetapi bonus akhir tahun tersebut juga tidak diberikan kepada karyawan. Untuk upah lembur tidak dibayarkan sesuai jam lembur karena terdapat *scores* dan jumlah

jam lembur hanya dihitung 2 jam perhari sisanya akan dihitung sebagai simpan jam yang bisa digunakan untuk ganti hari jika sewaktu-waktu karyawan akan ijin tidak berangkat bekerja. Gap dari variabel kompensasi di PT Inti Sukses Garmino adalah tidak adanya bonus akhir tahun yang terdapat pada kontrak kerja serta upah lembur yang tidak dibayar penuh.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Inti Sukses Garmino seperti yang telah diuraikan diatas, penulis ingin mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Sukses Garmino”**

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat dan memperhatikan fenomena gap dan riset gap di atas maka permasalahan pada penelitian ini dapat di rumuskan bahwa masih terjadi inkonsistensi antara fenomena dan teori yang ada, dan permasalahan terjadi dalam teori terdapat inkonsistensi penelitian tentang beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terdapat inkonsistensi sehingga peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut untuk membuktikan hal tersebut dengan menggunakan objek yang berbeda yaitu instansi PT Inti Sukses Garmino.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino sehingga rumusan masalah penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino?
2. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino?
4. Apakah beban kerja, jam kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, tujuan yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, jam kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan beban kerja, jam kerja, kompensasi dan kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang beban kerja, jam kerja, kompensasi dan kinerja karyawan serta dalam pengembangan secara praktis bagi PT Inti Sukses Garmino Semarang dan bagi rujukan penelitian selanjutnya.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah yang sama di masa yang akan datang agar dapat memajukan organisasi dan lini bisnis dalam perusahaan.

E. Definisi Operasional

1. Beban kerja menurut Munandar (2020) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.
2. Jam kerja menurut Satriani (2020) jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu, yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan.

3. Kompensasi menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.
4. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika disusun agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis, berikut sistematika penulisan dalam penulisan ini:

BAB I : Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori

Dalam bab ini diuraikan tentang kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : Metode penelitian

Bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, teknik pengambilan data serta teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian

Hasil penelitian dan pembahasan bagian ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, diskripsi tanggapan responden, dan metode analisis data.

BAB V : Penutup

Kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja secara umum dapat diartikan sebagai jumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang individu dalam kurun waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas, kemampuan, dan kondisi kerja orang tersebut. Beban kerja mencakup aspek fisik maupun mental, yang dapat memengaruhi performa, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan.

Menurut Mahawati (2021) beban kerja merupakan kapasitas pekerjaan yang diberatkan pada masing-masing karyawan secara fisik maupun mental yang merupakan kewajiban yang harus dikerjakan mereka. Setiap pekerjaan pasti memiliki bobotnya masing-masing dan merupakan tanggung jawab pada setiap pelakunya. Artinya tanggung jawab dapat berupa pekerjaan fisik, mental, dan sosial.

Menurut Vanchapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu

menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Munandar (2020) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Munandar (2020) sebagai berikut:

1) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika Seorang karyawan menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

2) Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan. Dalam hal ini, karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya

masalah dan beban pekerjaan menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

3) Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan karyawan terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar pekerjaan itu dapat dipahami dan karyawan merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Budiasa (2021) sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Faktor beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja (dikenal sebagai “*wring stressor*”) meliputi: tugas fisik yang melibatkan situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, dan sikap kerja. Selain itu, faktor ini juga mencakup tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, dan tingkat tanggung jawab pekerjaan; organisasi kerja, termasuk aspek

masa kerja, waktu istirahat, sistem kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, struktur organisasi, serta pelimpahan tugas dan wewenang; lingkungan kerja yang mencakup lingkungan fisik, biologis, dan psikologis di tempat kerja.

2) Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja sebagai reaksi terhadap beban kerja eksternal. Reaksi tubuh ini disebut sebagai “*strain*,” dan tingkat beratnya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal mencakup: faktor somatic, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan; faktor psikis, seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2. Jam Kerja

a. Pengertian Jam Kerja

Jam kerja secara umum adalah periode waktu yang dialokasikan bagi pekerja untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam satu hari, minggu, atau periode tertentu, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di suatu negara atau perusahaan.

Menurut R. Misra & Okmaida (2021) jam kerja ialah jangka waktu tertentu guna melaksanakan pekerjaan, yang bisa dilaksanakan siang hari ataupun malam hari.

Menurut Satriani (2020) jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu, yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan.

b. Indikator Jam Kerja

Indikator jam kerja menurut Satriani (2020) sebagai berikut:

1) Jumlah jam kerja:

- I. 7 jam per hari atau 40 jam per minggu selama 6 hari kerja dalam seminggu.
- II. 8 jam per hari atau 40 jam per minggu selama 5 hari kerja dalam seminggu,

2) Waktu lembur:

- I. Pengusaha yang merekrut pekerja diluar jam kerja yang ditentukan dalam *Pasal 77 Ayat 2* harus mendapat persetujuan pekerja yang berkaitan.
- II. Jam kerja lembur tidak dibatasi paling lama 3 jam per hari dan 14 jam per minggu. Pengusaha yang memperkerjakan pekerja pada jam kerja wajib membayar upah lembur.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Jam Kerja

Faktor yang mempengaruhi jam kerja karyawan adalah perjanjian kerja bersama mengatur mengenai jam kerja, ketentuan mengenai pembagian jam kerja. Saat ini mengacu pada *Undang-Undang No. 13/2003*. Pengaturan mulai dan berakhirnya waktu atau jam

kerja setiap hari dan selama kurun waktu seminggu, harus diatur secara jelas sesuai dengan kebutuhan oleh para pihak dalam perjanjian kerja.

Faktor yang mempengaruhi jam kerja adalah upah dan umur. Jam kerja pekerja yang mendapat upah diatas UMP mempunyai jam kerja yang lebih panjang pada setiap kelompok umur. Faktor lainnya adalah jenis kelamin. Laki-laki bisa memiliki jam kerja yang lebih panjang dibandingkan dengan perempuan.

Kesimpulan dari faktor jam kerja diatas adalah pengaturan jam kerja sebenarnya diatur oleh masing-masing perusahaan itu sendiri tergantung dengan sistem kerjanya. Dengan kata lain tidak semua perusahaan memiliki faktor yang sama dengan perusahaan lainnya.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan kepadanya karena telah membantu pengembangan perusahaan. Bentuknya tidak harus uang atau gaji, namun bisa juga berupa cuti, tunjangan, maupun insentif.

Menurut Kawiana (2020) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang

diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

b. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2020) sebagai berikut:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

2) Upah

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

3) Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

4) Benefit dan Service

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Hasibuan (2020) sebagai berikut:

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relative kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relative lebih besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitu pun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3) Produktivitas kerja pegawai atau karyawan

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitu pun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4) Biaya hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitu pun dengan sebaliknya.

5) Kondisi perekonomian nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum adalah seberapa baik seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Banyak perusahaan menilai kinerja karyawannya setiap tahun atau setiap kuartal untuk menentukan area tertentu yang memerlukan perbaikan dan untuk mendorong keberhasilan lebih lanjut di area yang memenuhi atau melampaui harapan.

Menurut Adhari (2020) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut:

1) Kualitas kinerja

Kualitas kerja adalah tingkat keakuratan, ketepatan, dan kesempurnaan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu, sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan.

3) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran dan keinginan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara optimal dan sesuai dengan wewenang yang dimiliki.

4) Kerja sama

Kerja sama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau anggota tim lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.

5) Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk mengambil keputusan atau tindakan tanpa menunggu perintah, serta mampu mengembangkan ide-ide baru untuk perbaikan pekerjaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2021) sebagai berikut:

1) Faktor deskripsi pekerjaan

Deskripsi pekerjaan membantu dalam penempatan dan pengembangan karyawan agar sesuai dengan keahliannya. Mangkunegara menekankan pentingnya *“the right man in the right place, the right man on the right job,”* artinya penempatan karyawan di pekerjaan yang sesuai dengan deskripsi dan keahliannya sangat berpengaruh terhadap kinerja.

2) Faktor pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan bagian dari kemampuan (*ability*), karena pengalaman dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Mangkunegara menyebut bahwa kemampuan terdiri dari potensi (*IQ*) dan realita (pengetahuan dan *skill*), di mana pengalaman kerja sangat berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari praktik langsung di lapangan.

3) Faktor pendidikan

Pendidikan adalah salah satu unsur penting dalam kemampuan (*ability*), khususnya kemampuan realita (*knowledge*). Mangkunegara menyatakan bahwa pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

B. Peneliti Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar atau acuan penulisan dalam tabulasi data tabel 2.1 berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Husin, Nurwati, Aisyah (2021)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap	Variabel beban kerja, kompensasi, & kinerja		Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

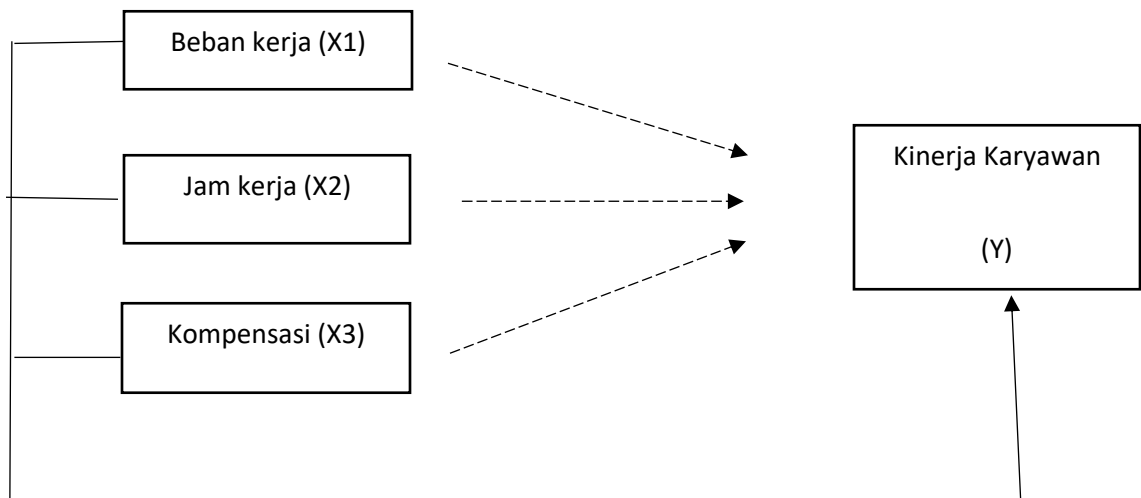
		Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan			Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Kurnia & Sitorus (2022)	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sicepat Express Batam	Variabel beban kerja & kinerja karyawan	Variabel disiplin kerja	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai Sicepat Express Batam.
3	Afilia, Basid, Santoso & Pradono (2023)	Analisis Pengaruh Jam Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara	Variabel jam kerja & kinerja karyawan	Variabel stres kerja	Jam kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, namun stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Yani (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi	Variabel kompensasi & kinerja karyawan		Adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di CV. Rizki Abadi
5	Huzaiifah & Erica (2025)	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Warga Semen Gresik Tangerang	Variabel kompensasi & kinerja karyawan	Variabel disiplin kerja	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Putri & Edalmen (2023)	Pengaruh Motivasi, Beban Kerja	Variabel beban kerja , jam kerja, &	Variabel motivasi	Motivasi dan jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

		Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	kinerja karyawan		kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	---	------------------	--	--

Sumber: data diolah oleh peneliti 2025

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang peneliti gunakan menjadi dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen ditandai dengan tanda X. Y merupakan variabel independen. Dalam kerangka pikir tersebut, peneliti tertarik untuk mencari hubungan atau pengaruh beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Inti Sukses Garmino. Maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan : Variabel bebas (X) diduga berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

-----> : Pengujian variabel (X) terhadap variabel (Y) secara individual (parsial).

————> : Paengujian variabel (X) terhadap variabel (Y) secara bersama-sama (simultan)

D. HIPOTESIS

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1

H0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2

H0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel jam kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara variabel jam kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3

H0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 4

H0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1), jam kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha : terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X1), jam kerja (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mrnguji hipotesis dengan maksud memperkuat hipotesis atau menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Berkaitan dengan hal tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah “eksplanatory research”. Menurut Sugiyono (2022) menyebutkan bahwa eksplanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian. Tujuan dari eksplanatory research adalah untuk menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian beberapa hipotesis.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Inti Sukses Garmino berkedudukan di Jalan Soekarno-Hatta KM. 31, Kerban, Harjosari, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50661.

C. Variabel Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2022) merupakan pola yang telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari guna memperoleh informasi tentang hasil tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya. Manipulasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indeks, dan ukuran

variabel yang terlibat dalam penelitian. Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Menurut Sugiyono (2022) variabel bebas (variabel independent) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: beban kerja (X1), jam kerja (X2), dan kompensasi (X3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Menurut Sugiyono (2022) variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja karyawan (Y) di PT. Inti Sukses Garmino.

Selanjutnya indikator yang akan digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Skala
Beban kerja (X1) Munandar (2020)	1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi pekerjaan. 3. Standar pekerjaan.	Likert
Jam kerja (X2) Satriani (2020)	1. Jumlah jam kerja. 2. Waktu lembur.	Likert
Kompensasi (X3) Hasibuan (2020)	1. Gaji. 2. Upah. 3. Upah insentif. 4. Benefit dan service.	Likert
Kinerja (Y) Mangkunegara (2021)	1. Kualitas kinerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Tanggung jawab. 4. Kerja sama. 5. Inisiatif.	Likert

Sumber : data diperoleh dari peneliti 2025

Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 samapi 5, skala pengukurannya sebagai berikut:

- a. Sangat setuju = 5
- b. Setuju = 4
- c. Ragu-ragu = 3
- d. Tidak setuju = 2
- e. Sangat tidak setuju = 1

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap PT Inti Sukses Garmino unit 1 sebanyak 971 orang, yang terdiri dari departemen *cuting* sebesar 150 orang, departemen *sewing* 625, departemen *quality control* 59 orang, dan departemen *finishing* 137 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2022) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. jumlah sampel yang diambil mengacu dengan menggunakan rumus Slovin :

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

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

N_{e^2} = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (10%).

Banyaknya populasi diketahui sebesar 971 karyawan. Jadi besarnya sampel yang digunakan adalah:

$$\frac{971}{971 \times 0,1^2 + 1} = \frac{971}{(971) \times (0,01) + 1}$$

$$\frac{971}{10,71} = 90,6629318 \text{ (dibulatkan menjadi 91)}$$

- Departemen *cuting* = $\frac{150}{971} \times 91 = 14$ karyawan
- Departemen *sewing* = $\frac{625}{971} \times 91 = 59$ karyawan
- Departemen *quality control* = $\frac{59}{971} \times 91 = 6$ karyawan
- Departemen *finishing* = $\frac{137}{971} \times 91 = 12$ karyawan

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel minimal yang diambil dalam penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Inti Sukses Garmino sebanyak 91 orang.

3. Teknik Sampel

Menurut Sugiyono (2022) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hanya dikhususkan pada

karyawan tetap PT Inti Sukses Garmino yang mempunyai masa kerja minimal 3 tahun, dengan pertimbangan memenuhi persyaratan dalam menentukan kinerjanya.

E. Teknik Pengambilan Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2022) menjelaskan pendekatan kuantitatif ialah metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

Sugiyono (2022) metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme atau enterpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, di mana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung data kualitatif, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk mengemukakan hipotesis.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Sugiyono (2022) data primer ialah sumber yang langsung yang memberi datanya untuk peneliti, seperti dengan hasil wawancara dan kuesioner.. Data primer digali melalui survei menggunakan kuesioner tentang variabel-variabel yang berkaitan dengan penelitian, yaitu beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Inti Sukses Garmino.

b. Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memberi data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi.

3. Metode Pengambilan Data

Data dalam penelitian diterapkan melalui penyebaran kuesioner. Pendapat Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa kuesioner ialah teknik untuk mengumpulkan data yang diterapkan dengan menjawab serangkaian pertanyaan ataupun pernyataan tertulis. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan ataupun pertanyaan terbuka dan tertutup.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan aplikasi SPSS versi 23 sebagai media perhitungan statistik.

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrument memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan.

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono,2022) suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas instrument pengumpulan data. Instrumen yang valid dapat didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data yang valid dan memiliki kemampuan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas data diukur dengan membandingkan r hitung dengan r table, di mana:

- apabila $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner valid.
- apabila $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan kuesioner tidak valid.

Dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{\sum x^2 - (x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dimana:

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (kinerja)

x = jumlah skor item (beban kerja X_1 , jam kerja X_2 dan kompensasi X_3)

n = jumlah responden

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian. Dari hasil olah SPSS untuk 10 responden sebagaimana lampiran 5 tabulasi 10 responden di halaman 110 didapatkan hasil yang terangkum dalam tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2
Uji Coba Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Kode	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,973	0,632	Valid
	X1.2	0.752	0,632	Valid
	X1.3	0.973	0,632	Valid
	X1.4	0.881	0,632	Valid
	X1.5	0.973	0,632	Valid
Jam Kerja (X2)	X2.1	0.946	0,632	Valid
	X2.2	0.796	0,632	Valid
	X2.3	0.832	0,632	Valid
	X2.4	0.893	0,632	Valid
	X2.5	0.896	0,632	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,893	0,632	Valid
	X3.2	0,884	0,632	Valid
	X3.3	0,724	0,632	Valid
	X3.4	0,884	0,632	Valid
	X3.5	0,923	0,632	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,969	0,632	Valid
	Y2	0,691	0,632	Valid
	Y3	0,892	0,632	Valid
	Y4	0,875	0,632	Valid
	Y5	0,969	0,632	Valid

Sumber : data primer 2025

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrument pengumpulan data penelitian dapat dikategorikan secara konsisten untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2022). Untuk mengetahui reliable atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat *cronbach's alpha*. Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika nilai $\alpha > 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliable.
- Jika nilai $\alpha < 0,6$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliable.

reabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

dimana:

r = koefisien reabilitas instrument (cronbach alpha)

k = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir

σ_t^2 = total varian

Uji reabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian yang ada di lampiran 6 halaman 113.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0,949	Reliabel
2	Jam Kerja (X2)	0,921	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0,914	Reliabel

4	Kinerja Karyawan (Y)	0,929	Reliabel
---	----------------------	-------	----------

Sumber : data primer yang diolah 2025

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi

Uji korelasi sebagai salah satu metode analisis statistik untuk mengukur hubungan antara dua variabel. Korelasi ini dapat bersifat positif atau negative, serta memiliki tingkat kekuatan yang berbeda-beda. Sugiyono (2022) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tingkat hubungan korelasi antar variabel berdasar koefisien yaitu:

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi	Interprestasinya
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0.20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 - 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,7999	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder, 2025

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut:

1) Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

dimana:

r_{xy} = nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y

x = jumlah skor x (Beban kerja X_1 , Jam kerja X_2 , Kompensasi X_3)

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja (X_1), Jam Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dengan Kinerja (Y) secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

2) Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kerekatan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{YX_1} + r^2_{YX_2} + r^2_{YX_3} - 2r_{YX_1}r_{YX_2} - r_{YX_3}r_{X_1X_2}X_3}{1 - r^2_{X_1X_2X_3}}}$$

Dimana :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y

r_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

r_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

r_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

r_{x1x2x3} = koefisien korelasi X_1 , X_2 , X_3

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua arah atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda

digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, jam kerja, kompensasi dan kinerja secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

b. Analisis Uji Regresi

Menurut Sugiyono (2019) mendefinisikan bahwa, analisis regresi digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila satu atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasinya (dinaik-turunkannya).

1) Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel independen dan variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan. Menurut Sugiyono (2022), regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Bentuk persamaan umum dari model yang digunakan adalah:

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana:

Y' = Variabel terikat

X = variabel bebas (beban kerja X_1 , jam kerja X_2 , Kompensasi X_3)

a = bilangan konstanta

b = bilangan regresi

e = tingkat kesalahan yang ditolelir (error)

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

X1 = beban kerja

X2 = Jam kerja

X3 = kompensasi

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = besarnya kenaikan atau penurunan

e = nilai-nilai dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam persamaan

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen dapat diukur dengan besarnya koefisien determinasi (R^2). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap dependen semakin besar atau semakin kuat. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil atau semakin lemah. Secara umum dapat dikatakan bahwa R^2 berada antara 0 dan 1 $0 \leq R^2 \leq 1$.

d. Pengujian Hipotesis

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah *path analysis* (analisis jalur) yang digunakan untuk melihat model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi. Analisis jalur sebenarnya merupakan kepanjangan dari analisis regresi berganda. Alat analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

1) Uji T

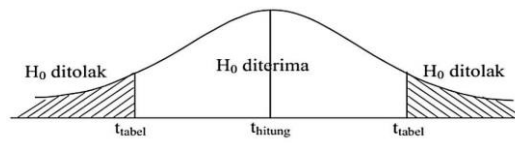
Pengujian ini dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hitung (observasi) dengan t tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0.05$. apabila hasil pengujian menunjukkan:

- T hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak

Variabel indepenđen dapat menerangkan variabel dependen, atau ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.

- T hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima

Variabel indepenđen tidak dapat menerangkan variabel dependen, atau tidak ada pengaruh signifikan antara dua variabel yang diuji.



Gamabar 3.1 Uji t parsial

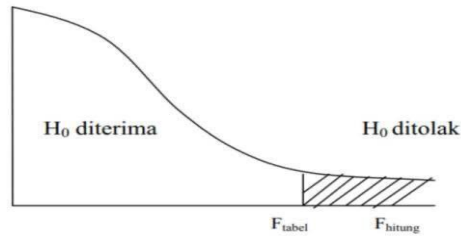
2) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Menurut Ghozali (2021), uji F memiliki tujuan untuk menguji kelayakan model penelitian yaitu mengetahui atau menguji apakah persamaan model regresi dapat digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ($\text{sig} \leq 0,05$), maka model regresi dapat digunakan. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan tariff nyata 5% (uji satu arah)
 - a) $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
 - b) $H_o = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja)
- 2) Menentukan F_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$
- 3) Menemtmukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
- 4) Membuat kesimpulan

Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_o ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, jam kerja

dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja)



Gambar 3.2 Uji F

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

PT Inti Sukses Garmino merupakan salah satu perusahaan swasta dalam bidang pembuatan pakaian jadi atau sebuah perusahaan garmen. PT Inti Sukses Garmino berdiri sejak 2004 yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Km 31 Kecamatan Bergas Kabupaten Semarang. Dengan menempati area lahan seluas 3 hektar. Perusahaan ini terletak di tengah-tengah pusat bisnis dimana terdapat banyak sekali perusahaan sejenis yang berdiri disekitarnya.

Jenis produksi yang dihasilkan PT Inti Sukses Garmino diantaranya berupa jaket, *blouse*, *dress*, seragam Polri, seragam TNI, dan berbagai celana jins. Produksi garmen dilakukan setiap hari dengan waktu kerja dari senin hingga sabtu. Sedangkan tujuan ekspor PT Inti Sukses Garmino yaitu Asia, Eropa dan Amerika.

B. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Sukses Garmino unit 1 yang pendidikannya rata-rata SMA yang berjumlah 91 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 91 responden yang berkaitan dengan beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja

karyawan di PT. Inti Sukses Garmino. Penjelasan responden secara teknik non probability sampling yang digunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria tertentu. Sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Karyawan PT. Inti Sukses Garmino

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	14	15,4%
Wanita	77	84,6%
Jumlah	91	100%

Sumber : olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin karyawan PT. Inti Sukses Garmino pria sebanyak 14 responden, Jenis kelamin karyawan PT. Inti Sukses Garmino wanita sebanyak 77 responden dan sebagian besar karyawan PT. Inti Sukses Garmino yang menjadi responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 77 responden atau 84,6%.

b. Pendidikan Responden

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Karyawan PT. Inti Sukses Garmino

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMP	21	23%
SMA	67	73,7%
Sarjana	3	3,3%
Jumlah	91	100%

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa latar belakang pendidikan karyawan PT. Inti Sukses Garmino yang menjadi responden adalah yang tingkat pendidikannya SMP yaitu sebanyak 21 responden atau 23%, tingkat pendidikannya SMA yaitu sebanyak 67 responden atau 73,7%, dan sarjana yaitu sebanyak 3 responden atau 3,3%.

c. Lama Bekerja

Karakteristik lama bekerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Lama Bekerja Karyawan PT. Inti Sukses Garmino

Lama Bekerja	Jumlah	Presentasi
3-6 tahun	33	36,3%
Lebih dari 6 tahun	58	63,7%
Jumlah	91	100%

Sumber: olah data 2025

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Inti Sukses Garmino yang menjadi responden sudah bekerja selama 3-6 tahun sebanyak 33 responden atau 36.3% dan karyawan yang bekerja selama lebih dari 6 tahun sebanyak 58 responden atau 63,7%.

C. Analisis Data

1. Analisis Korelasi

Korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara individu atau secara sendiri. Analisa ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y), hubungan jam kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y), dan hubungan antara kompensasi (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Adapun hasil dari pengolahan SPSS 23 maka dapat didapatkan hasil perhitungan uji korelasi sederhana sebagaimana hasil tabel 4.4 dari lampiran 7 halaman 115 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Korelasi Sederhana

		Correlations			
		Beban kerja	Jam kerja	Kompensasi	Kinerja
Beban kerja	Pearson Correlation	1	.879**	.914**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91
Jam kerja	Pearson Correlation	.879**	1	.875**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91
Kompensasi	Pearson Correlation	.914**	.875**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91
Kinerja	Pearson Correlation	.890**	.904**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 23

Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,890 sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sangat kuat” antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,80-1,000
2. Hasil pengujian variabel jam kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa variabel jam kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif nilai korelasi

sebesar 0,904 sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sangat kuat” antara variabel jam kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,80-1,000.

3. Hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa variabel kompensasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif nilai korelasi sebesar 0,893 sehingga nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sangat kuat” antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu antara 0,80-1,000.

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kerekatan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23 maka didapatkan hasil perhitungan korelasi berganda sebagaimana hasil tabel 4.5 dari lampiran 7 halaman 115 sebagai berikut.

Tabel 4.5
Hasil Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 ^a	.869	.865	1.403	.869	192.902	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

Sumber: hasil olah SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,932 yang artinya bahwa variabel beban kerja, jam kerja dan kompensasi memiliki hubungan korelasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu (bernilai positif) terletak di antara 0,80-1,000.

2. Analisis Regresi

a. Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini mengukur besarnya pengaruh antara variabel beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23 maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana sebagai berikut:

1) Hasil Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23, maka di dapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel beban kerja (X1) sebagaimana dapat dilihat dibawah tabel 4.6 dari lampiran 8 halaman 116 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Regresi Sederhana Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.271	1.029		1.236
	Beban kerja	.942	.051	.890	18.418

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer output SPSS 23

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,271 + 0,942 (X1) + e$$

Dimana: Y = kinerja karyawan, X1 = beban kerja dan e = residual

Dari persamaan terlihat bahwa nilai *constant* kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 1,271 dan nilai beban kerja (X1) positif 0,942 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika beban kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan sudah ada sebesar 1,271 atau jika beban kerja semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,942.

2) Hasil Regresi Sederhana Variabel Jam Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel jam kerja sebagaimana hasil tabel 4.7 lampiran 8 halaman 116 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Regresi Sederhana Jam Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.507	.936		1.609
	Jam kerja	.924	.046	.904	19.992

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 23

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,507 + 0,924 (X_2) + e$$

Dimana: Y: kinerja karyawan , X₂: jam kerja dan e = residual

Dari persamaan terlihat bahwa nilai *constant*a kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 1,507 dan nilai jam kerja (X₂) positif 0,924 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika jam kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan sudah ada sebesar 1,507 atau jika jam kerja semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,924.

3) Hasil Regresi Sederhana Terhadap Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23, maka didapatkan hasil perhitungan regresi sederhana variabel kompensasi sebagaimana hasil tabel 4.8 lampiran 8 halaman 116 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Regresi Sederhana Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.016	.976		2.067
	Kompensasi	.893	.048	.893	18.667

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 23

Sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,016 + 0,893 (X3) + e$$

Dimana: Y: kinerja karyawan, X3: kompensasi dan e = residual

Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai *constant*a kinerja karyawan (Y) bernilai positif sebesar 2,016 dan nilai kompensasi (X3) positif 0,893 sehingga dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan sudah ada sebesar 2,016 atau jika kompensasi semakin naik dengan nilai tepat atau baik sebesar 1 (satu) satuan maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,893.

b. Regresi Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 23, maka didapatkan hasil perhitungan analisis regresi berganda sebagaimana hasil tabel 4.9 dari lampiran 8 halaman 117 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Berganda Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.144	.840		.171	.865
	Beban kerja	.249	.111	.235	2.255	.027
	Jam kerja	.456	.089	.447	5.105	.000
	Kompensasi	.287	.103	.287	2.793	.006

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.9 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,144 + 0,249 X_1 + 0,456 X_2 + 0,287 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta variabel kinerja karyawan sebesar 0,144 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) sama dengan 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 0,144

2) Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,249 menunjukkan hubungan positif antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan , sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,249.

3) Nilai koefisien regresi variabel jam kerja sebesar 0,456 menunjukkan hubungan positif antara variabel jam kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel jam kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,456.

4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,287 menunjukkan hubungan positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,287.

3. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan presentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji independen (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan).

Korelasi berganda dan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya korelasi dan kontribusi dari variabel (X1) beban kerja, (X2) jam kerja dan (X3) kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi ($\text{Adj } R^2$) dapat dilihat pada tabel 4.10 dari lampiran 9 halaman 117 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.865	1.403

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.10 yang menunjukkan besarnya nilai determinasi ($\text{Adj } R^2$) sebesar 0,865. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya (kinerja karyawan) sebesar 86.5% yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja, jam kerja dan kompensasi. Dimana sisanya yaitu 13,5% dijelaskan oleh faktor yang lain di luar penelitian ini.

4. Hipotesis

Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pengujian hipotesis secara parsial

menggunakan uji t, sedangkan secara simultan menggunakan uji F yang dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji t (parsial)

Uji t ini untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji t adalah untuk menguji apakah variabel (X1) beban kerja, (X2) jam kerja dan (X3) kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap (Y) kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino pada tingkat signifikansi (α) = 5% kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$, sehingga diketahui t tabel sebesar 1,987. Nilai t dapat dilihat di lampiran 13 halaman 120. Hasil uji t antara beban kerja, jam kerja dan kompensasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.11 dari lampiran 10 halaman 117 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.144	.840		.171	.865
Beban kerja	.249	.111	.235	2.255	.027
Jam kerja	.456	.089	.447	5.105	.000
Kompensasi	.287	.103	.287	2.793	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer output SPSS 23

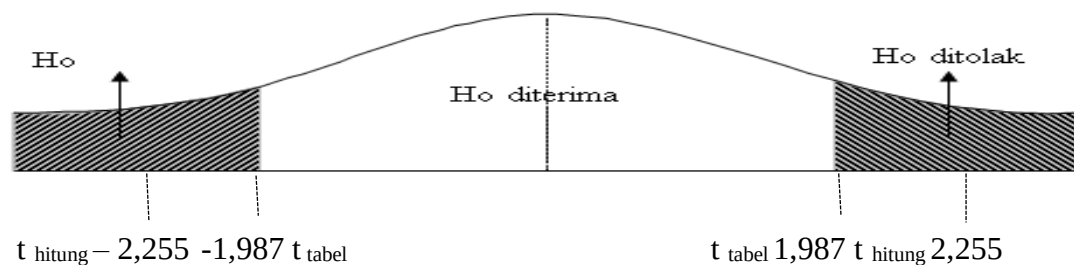
1) Uji t antara beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara variabel beban kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa beban kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar $(2,255) > t$ tabel sebesar $(1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1
Uji t variabel beban kerja

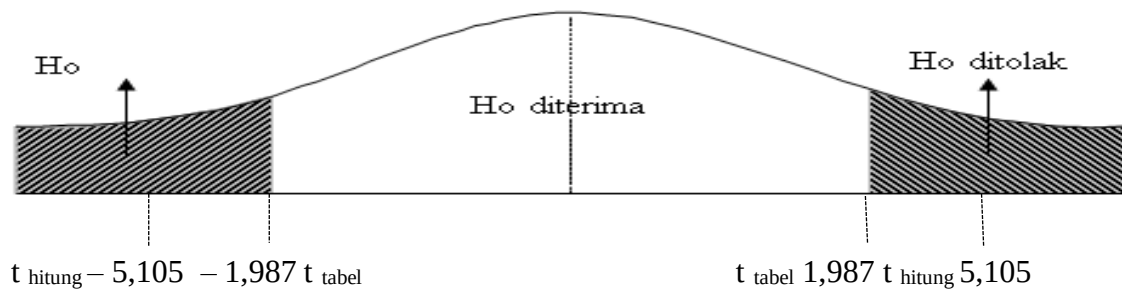
2) Uji t antara jam kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel jam kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara variabel jam kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa jam kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,105 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987. Dari hasil tersebut t hitung ($5,105$) $>$ t tabel ($1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji t variabel jam kerja

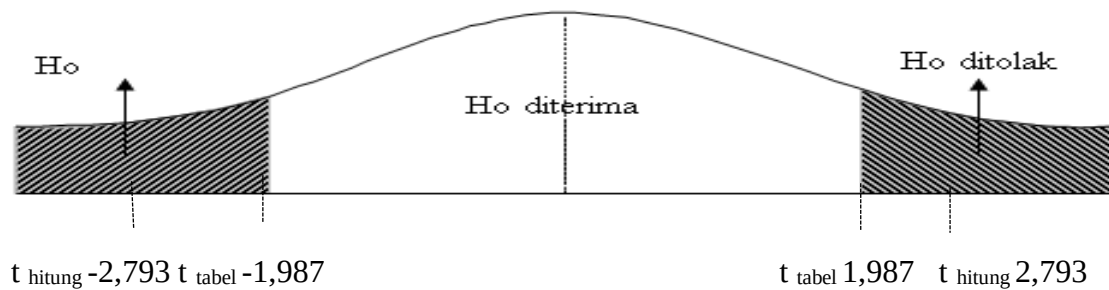
3) Uji t antara kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.11 didapatkan hasil bahwa kompensasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,793 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 1.987. Dari hasil tersebut t hitung ($2,793$) > t tabel ($1,987$) dan nilai signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun bentuk grafik dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Uji t variabel kompensasi

b. Uji F(Simultan)

Uji simultan digunakan untuk menguji hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan beban kerja, jam kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino.

Uji F adalah untuk menguji apakah variabel (X1) beban kerja, (X2) jam kerja dan (X3) kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) PT. Inti Sukses Garmino pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Kriteria uji F adalah membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, dimana F hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara F tabel diperoleh dari tabel F dengan ketentuan derajat bebas pembilang (df1) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df2) = n – k - 1 = 91 – 3 – 1 = 87, sehingga diketahui F tabel sebesar 2.71. Nilai f dapat dilihat pada lampiran 14 halaman 121. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel 4.12 dari lampiran 11 halaman 118 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.926	3	379.975	192.902	.000 ^b
	Residual	171.371	87	1.970		
	Total	1311.297	90			

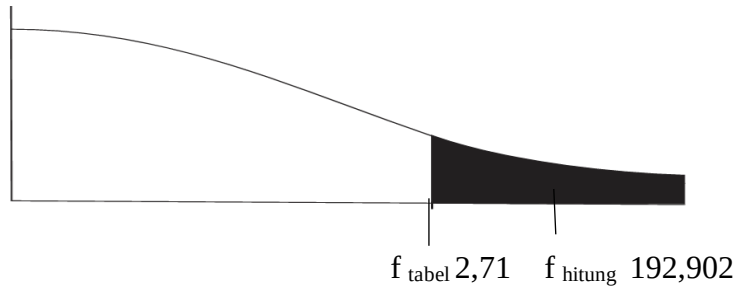
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F hitung sebesar 192,902 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,71 (tabel distribusi F). Dari hasil tersebut F hitung (192.902) > f tabel (2,71) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa predictor (X1) beban kerja, predictor (X2) jam kerja

dan predictor (X3) kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino.



Gambar 4.4

Uji f simultan beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

D. Pembahasan

Berdasarkan dari pengolahan data SPSS yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. beban kerja menurut Munandar (2020) beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Hasil uji t pada variabel beban kerja didapatkan hasil bahwa beban kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar $(2,255) > t$ tabel sebesar $(1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia & Sitorus (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. jam kerja menurut Satriani (2020) jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan.

Hasil uji t pada variabel jam kerja didapatkan hasil bahwa jam kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 5,105 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,987. Dari hasil tersebut $t \text{ hitung } (5,105) > t \text{ tabel } (1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel jam kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri & Edalmen (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan jam kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Kompensasi menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil uji t pada variabel kompensasi didapatkan hasil bahwa kompensasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $2,793 > t \text{ tabel } (1,987)$ dan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yani

(2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

d. Hasil dari uji koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya nilai determinasi ($\text{Adj } R^2$) sebesar 0,865. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya (kinerja karyawan) sebesar 86,5% dimana sisanya yaitu 13,5% dijelaskan oleh faktor yang lain di luar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino maka dapat disimpulkan:

1. Variabel beban kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,890 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,942 dengan nilai t_{hitung} 2,255 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,987 dan memiliki nilai signifikan $0,027 < 0,05$ yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino.
2. Variabel jam kerja memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,904 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta jam kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,924 dengan nilai t_{hitung} 5.105 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,987 dan memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino.

3. Variabel kompensasi memiliki hubungan dengan variabel kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino dengan memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,893 yang dapat diartikan dalam kategori sangat kuat. Serta kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,893 dengan nilai t_{hitung} 2,793 lebih besar dari pada t_{tabel} 1,987 dan memiliki nilai signifikan $0,006 < 0,05$ yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Sukses Garmino.

4. Beban kerja, jam kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan besarnya nilai determinasi ($Adj R^2$) sebesar 0,865. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas (beban kerja, jam kerja dan kompensasi) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikatnya (kinerja karyawan) sebesar 86,5% dimana sisanya yaitu 13,5% dijelaskan oleh faktor yang lain di luar penelitian ini. Dalam penelitian ini uji korelasi berganda dapat diketahui bahwa hasil perhitungan koefisien korelasi berganda sebesar 0,932 yang artinya bahwa variabel beban kerja, jam kerja dan kompensasi memiliki hubungan korelasi sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat disimpulkan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu (bernilai positif) terletak diantara 0,80-1,000. Nilai tersebut bernilai positif yang berarti bersifat searah beban kerja (X_1), jam kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

5. Pada pengujian secara simultan nilai F statistik atau F hitung sebesar 192,902 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,71 (tabel distribusi F). Dari hasil tersebut

F hitung (192,902) > f tabel (2,71) dengan nilai signifikan (p) $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa predictor (X1) beban kerja, predictor (X2) jam kerja dan predictor (X3) kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Sukses Garmino. Kesimpulan dari hal tersebut adalah Hipotesis 4, H_a diterima hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, jam kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Berdasarkan teori Munandar (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sehingga saran untuk variabel beban kerja adalah agar kinerja karyawan dapat optimal, penting untuk mengelola beban kerja secara tepat sehingga tidak melebihi kapasitas kemampuan individu. Manajemen perlu memastikan bahwa uraian tugas yang diberikan jelas dan realistis serta menetapkan batas waktu yang wajar untuk penyelesaiannya. Dengan begitu, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif tanpa merasa tertekan, sehingga kinerja mereka meningkat.
2. Berdasarkan teori jam kerja menurut Satriani (2020) yang menyatakan bahwa jam kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan. Sehingga saran untuk variabel jam kerja adalah agar manajemen perlu mengatur dan menerapkan jam kerja yang sesuai dengan ketentuan undang-undang serta kebijakan perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami kelelahan berlebihan.

Penetapan jam kerja yang jelas dan terstruktur akan membantu karyawan dalam mengelola waktu kerja dan istirahat secara efektif sehingga mereka dapat mempertahankan konsentrasi selama jam kerja tersebut. Selain itu, penting pula bagi perusahaan untuk mempertimbangkan fleksibilitas jam kerja dalam beberapa kondisi tertentu guna meningkatkan kenyamanan dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan pengelolaan jam kerja yang baik dan sesuai aturan, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien, sehingga kinerja mereka akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

3. Berdasarkan teori kompensasi menurut Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga saran untuk variabel kompensasi adalah agar perusahaan perlu memberikan kompensasi yang adil dan kompetitif sesuai dengan kontribusi dan prestasi karyawan agar kinerja mereka dapat terpenuhi dengan baik. Kompensasi yang memadai tidak hanya berupa gaji atau upah, tetapi juga bisa dalam bentuk tunjangan, bonus, fasilitas, atau insentif lainnya yang dapat meningkatkan rasa dihargai dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya sistem kompensasi yang transparan dan tepat sasaran, karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen harus secara berkala mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan kompensasi agar tetap relevan

dengan kondisi pasar dan kebutuhan karyawan, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afilia, B. R., Basid, A., Santoso, R. B., & Pradono, N. S. (2023). Analisis pengaruh jam kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekaar KC Semarang Utara. *EBISTEK: Ekonomika, Bisnis dan Teknologi*, 6(1).
- Afrianti, R., & Indra, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Anugerah Mega Mandiri Abadi. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 183-192.
- Husin, H., Nurwati, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(1).
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 19-28.
- Huzaifah, A., & Erica, D. (2025). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI WARGA SEMEN GRESIK TANGERANG. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 88-104.
- Jamil, N. N. A., & Santo Hegiarto, A. (2024). ANALISIS KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI ASPEK KOMPENSASI PADA CV NJ FOOD INDUSTRIES BANDUNG. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 1(7), 544-555.

- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48-57.
- Kurniawan, K., & Indra, N. (2024). Pengaruh Jam Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan pada UP Angkutan Sekolah Dishub Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(3), 52-66.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 2788-2797.
- Nurhadi, N. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PEGADAIAN CABANG TIGARAKSA TANGERANG. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-ilmu Sosial*, 8(2), 83-91.
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Suwandani, N. K. S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KARYAWAN PADA CV. DEWI INDOGROSIR GEMILANG. *EMAS*, 5(4), 52-64.
- Perdana, A. I., & Rangkuti, S. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management and Business*, 2(2), 332-346.
- Pramujadi, F., Lestari, D. S., & Augustinah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Support Logistics Indonesia. *Soetomo Administrasi Bisnis*, 2(1), 177-192.

- Prasetyani, W. M. (2021). The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 7(2), 199-210.
- Putri, G. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agronesia Divisi Industri Es Saripetojo. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2757-2767.
- Putri, M. P., & Edalmen, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(3), 687-696.
- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22-37.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185-5188.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr Karyawan PT. Inti Sukses Garmino

Dengan Hormat,

Sebelumnya perkenalkan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN-GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang akan mengadakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES GARMINDO.”

Guna keperluan penelitian tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan meluangkan waktu untuk mengisi/menjawab kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan.

Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan kami jamin kerahasiaannya oleh karena itu jawaban yang terbaik adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan kondisi keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu tidak perlu untuk mencantumkan namanya dalam kuesioner ini.

Demikian atas kesediaan dan kerjasama dari Bapak/Ibu/Saudara dalam membantu kelancaran penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aurellitha Delvi Audha

NIM 19510008

A. IDENTITAS RESPONDEN

Bapak/Ibu/Saudara diminta menjawab pertanyaan di bawah ini dengan melingkari jawaban yang disediakan dan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pernyataan.

Nama : (Boleh tidak diisi)

1. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita

2. Pendidikan Terakhir : a. SD d. DIPLOMA
b. SMP e. SARJANA
c. SMA

3. Umur : tahun (Boleh tidak diisi)

4. Lama bekerja : a. Kurang dari 1 tahun
b. 1-3 tahun
c. 3-6 tahun
d. Lebih dari 6 tahun

B. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

SS : **Sangat Setuju** mendapat skor/nilai 5

S : **Setuju** mendapat skor/nilai 4

KS : **Kurang Setuju** mendapat skor/nilai 3

TS : **Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 2

STS : **Sangat Tidak Setuju** mendapat skor/nilai 1

Beban Kerja (X₁)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa target yang ditetapkan oleh departemen IE terlalu tinggi dan tidak mempertimbangkan kendala di lapangan, seperti mesin rusak atau bahan baku yang belum datang.					
2	Saya pernah diminta mengerjakan pekerjaan yang bukan tugas saya karena harus membantu rekan kerja yang tidak bisa mencapai target.					
3	Pekerjaan saya sering terganggu karena masalah seperti bahan baku datang terlambat atau mesin bermasalah.					
4	Saya merasa sulit menjaga kualitas hasil kerja karena harus mengejar target jumlah produksi setiap hari.					
5	Saya harus mengikuti standar contoh yang sudah disetujui buyer, tapi waktu untuk menyelesaikannya sering terlalu mepet.					

Jam Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Jam kerja saya melebihi jam kerja normal yang telah ditetapkan dalam aturan perusahaan.					
2	Saya tetap diwajibkan bekerja meskipun jam kerja sudah melebihi batas normal dan tidak ada kejelasan waktu pulang.					

3	Saya sering bekerja lembur lebih dari 3 jam dalam satu haritanpa perhitungan lembur yang sesuai.					
4	Waktu lembur sering diberitahukan secara mendadak dan tidak sesuai dengan jadwal yang direncanakan sebelumnya.					
5	Jam kerja dan lembur ditempat saya tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.					

Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pembayaran gaji saya sering mundur jika tanggal jatuh di hari libur atau akhir pekan.					
2	Jika saya tidak masuk kerja tanpa surat ijin gaji saya akan dipotong.					
3	Insentif hanya diberikan kepada departemen tertentu meskipun departemen lain juga mencapai target produksi.					
4	Saya tidak menerima tunjangan keahlian meskipun saya bisa mengerjakan beberapa jenis pekerjaan atau mengoperasikan mesin selain tugas utama saya.					
5	Bonus akhir tahun dan upah lembur saya tidak dibayarkan sesuai dengan isi perjanjian dan jumlah jam lembur yang saya jalani.					

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Skor Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu berusaha menjaga hasil pekerjaan agar sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan.					

3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
4	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas dalam satu tim.					
5	Saya sering menawarkan bantuan tanpa harus diminta oleh atasan.					

LAMPIRAN 2

Identitas responden uji validitas dan reabilitas

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Umur	Lama Bekerja
1	Ely Indriana	Wanita	SMA	27 Tahun	>6 tahun
2	Rahma	Wanita	SMA	19 Tahun	1-3 Tahun
3	Zara	Wanita	SMA	21 Tahun	3-6 Tahun
4	Titha	Wanita	SMA	21 Tahun	3-6 Tahun
5	Yulisa	Wanita	SMP	25 Tahun	3-6 Tahun
6	Rusmiati	Wanita	SMA	23 Tahun	3-6 Tahun
7	Ratna	Wanita	SMA	27 Tahun	3-6 Tahun
8	Andhawati	Wanita	SMA	27 Tahun	>6 Tahun
9	Sarah	Wanita	SMA	42 Tahun	>6 Tahun
10	Yerniva	Wanita	SMA	31 Tahun	>6 Tahun

Tabulasi 10 responden uji validitas dan reabilitas

No	Kode	Beban Kerja					Total
		X1	X2	X3	X4	X5	
1	R-1	4	3	4	4	4	19
2	R-2	3	3	3	3	3	15
3	R-3	5	5	5	4	5	24
4	R-4	3	4	3	3	3	16
5	R-5	4	5	4	5	4	22
6	R-6	3	3	3	3	3	15
7	R-7	5	5	5	5	5	25
8	R-8	4	4	4	3	4	19
9	R-9	3	4	3	3	3	16
10	R-10	5	4	5	5	5	24

No	Kode	Jam Kerja					Total
		X1	X2	X3	X4	X5	
1	R-1	4	3	4	4	4	19
2	R-2	3	3	3	3	3	15
3	R-3	5	5	5	4	5	24
4	R-4	4	3	4	3	3	17
5	R-5	5	5	4	5	5	24
6	R-6	3	3	3	3	4	16
7	R-7	4	4	5	4	4	21
8	R-8	3	4	3	3	3	16
9	R-9	5	4	5	5	5	24
10	R-10	4	3	4	4	3	18

No	Kode	Kompensasi					Total
		X1	X2	X3	X4	X5	
1	R-1	4	3	3	3	4	17
2	R-2	3	3	4	3	3	16
3	R-3	5	4	4	4	5	22
4	R-4	4	4	3	4	4	19
5	R-5	3	3	3	3	3	15
6	R-6	5	5	4	5	5	24
7	R-7	4	4	5	4	5	22
8	R-8	3	3	3	3	3	15
9	R-9	4	5	4	5	4	22
10	R-10	5	4	5	4	5	23

No	Kode	Kinerja Karyawan					Total
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	R-1	4	4	4	5	4	21
2	R-2	3	3	3	4	3	16
3	R-3	5	4	5	5	5	24
4	R-4	3	4	4	3	3	17
5	R-5	4	4	3	4	4	19
6	R-6	3	3	3	3	3	15
7	R-7	5	5	5	5	5	25
8	R-8	4	3	4	4	4	19
9	R-9	5	4	5	5	5	24
10	R-10	4	5	4	4	4	21

LAMPIRAN 3

Identitas 91 responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Umur	Lama Bekerja
1	Samsito	Pria	SMA	31 Tahun	>6 Tahun
2	Chairul A	Pria	SMP	24 Tahun	>6 Tahun
3	Yeni Vivi	Wanita	SMA	34 Tahun	>6 Tahun
4	Siti Nur	Wanita	SMA	30 Tahun	>6 Tahun
5	Ratna	Wanita	SMA	27 Tahun	3-6 Tahun
6	Melynda	Wanita	Sarjana	27 Tahun	3-6 Tahun
7	Trini	Wanita	SMA	28 Tahun	3-6 Tahun
8	Kusiyanto	Pria	SMA	25 Tahun	3-6 Tahun
9	Juminem	Wanita	Sarjana	35 Tahun	>6 Tahun
10	Dewi Ristiana	Wanita	SMA	30 Tahun	3-6 Tahun
11	Any Rahmawati	Wanita	SMA	39 Tahun	>6 Tahun
12	Lutfi Anjar S	Wanita	SMA	25 Tahun	3-6 Tahun
13	Edi Jayanto	Pria	SMA	30 Tahun	3-6 Tahun
14	Rosita R.A	Wanita	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
15	Ega Zakaria	Pria	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
16	Tri Winarsih	Wanita	SMA	32 Tahun	>6 Tahun
17	Samiyatun	Wanita	SMA	38 Tahun	>6 Tahun
18	Erna	Wanita	SMA	29 Tahun	3-6 Tahun
19	Ahanisma	Wanita	SMA	25 Tahun	>6 Tahun
20	Triana W	Wanita	SMP	23 Tahun	3-6 Tahun
21	Vivi Nilam S	Wanita	SMA	31 Tahun	>6 Tahun
22	Agus Indayani	Wanita	SMA	36 Tahun	>6 Tahun
23	Siti Kumariyah	Wanita	SMP	30 Tahun	>6 Tahun
24	Muntamah	Wanita	SMP	45 Tahun	>6 Tahun
25	Painah Dwi U	Wanita	SMP	42 Tahun	>6 Tahun
26	Tias Widya Ningrum	Wanita	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
27	Rumiyati	Wanita	SMA	46 Tahun	>6 Tahun
28	Wahyu Larasati	Wanita	SMP	30 Tahun	>6 Tahun
29	Elok Qudiarti	Wanita	SMA	35 Tahun	>6 Tahun
30	Wahyu Puji L	Wanita	SMA	36 Tahun	>6 Tahun
31	Ninik Bintari	Wanita	SMP	33 Tahun	>6 Tahun
32	Nur Hidayati	Wanita	SMP	39 Tahun	3-6 Tahun
33	Elok Asri	Wanita	SMA	36 Tahun	>6 Tahun
34	Yartatik	Wanita	SMP	31 Tahun	>6 Tahun
35	Salimah	Wanita	SMP	44 Tahun	>6 Tahun

36	Sri Winarsini	Wanita	SMA	39 Tahun	3-6 Tahun
37	Maria Ayu Prabantari	Wanita	SMA	36 Tahun	3-6 Tahun
38	Mardiyah	Wanita	SMP	37 Tahun	>6 Tahun
39	Karmilasari	Wanita	SMA	33 Tahun	>6 Tahun
40	Yuli Setiani	Wanita	SMA	33 Tahun	>6 Tahun
41	Russeyanti	Wanita	SMA	37 Tahun	>6 Tahun
42	Siti Yulaikah	Wanita	SMP	35 Tahun	>6 Tahun
43	Nana Choirunnisa	Wanita	SMA	24 Tahun	3-6 Tahun
44	Lutfi Abidin	Pria	SMA	21 Tahun	3-6 Tahun
45	Maryana	Wanita	SMA	24 Tahun	3-6 Tahun
46	Yusa	Pria	SMA	30 Tahun	>6 Tahun
47	Siti Aminah	Wanita	SMA	43 Tahun	>6 Tahun
48	Amin Nastain	Pria	SMA	28 Tahun	>6 Tahun
49	Siti Choniah	Wanita	SMP	36 Tahun	>6 Tahun
50	Andriyani	Wanita	SMA	30 Tahun	>6 Tahun
51	Puji Aisah	Wanita	SMA	26 Tahun	3-6 Tahun
52	Nur Ahmad S	Pria	SMA	25 Tahun	3-6 Tahun
53	Iffah	Wanita	SMA	25 Tahun	3-6 Tahun
54	Anisa Rahma	Wanita	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
55	M Sofian C	Pria	SMA	24 Tahun	3-6 Tahun
56	Atin	Wanita	SMA	21 Tahun	3-6 Tahun
57	Sri Wahyuningsih	Wanita	SMA	35 Tahun	>6 Tahun
58	Indah	Wanita	SMP	35 Tahun	>6 Tahun
59	Siti Andriyati	Wanita	SMP	35 Tahun	>6 Tahun
60	Dian Feriyani	Wanita	SMA	36 Tahun	>6 Tahun
61	Andica Dwi	Pria	SMA	25 Tahun	3-6 Tahun
62	Mei Isnaini S	Wanita	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
63	Karminah	Wanita	SMA	32 Tahun	>6 Tahun
64	Yuliana	Wanita	SMP	30 Tahun	>6 Tahun
65	Evarotul Umah	Wanita	SMA	31 Tahun	3-6 Tahun
66	Affri Ferdiano	Pria	SMA	35 Tahun	3-6 Tahun
67	Desi Lusiana Sari	Wanita	SMA	30 Tahun	>6 Tahun
68	Elma Martina	Wanita	SMA	27 Tahun	>6 Tahun
69	Novita Saputri	Wanita	SMA	32 Tahun	>6 Tahun
70	Stevana Suli	Wanita	SMA	37 Tahun	>6 Tahun
71	Sukirah	Wanita	SMP	32 Tahun	>6 Tahun
72	Ngateni	Wanita	SMP	37 Tahun	>6 Tahun
73	Rohmiyati	Wanita	SMP	38 Tahun	>6 Tahun
74	Andi Mubarak	Pria	SMA	26 Tahun	>6 Tahun
75	Zuni Listyawati	Wanita	SMA	20 Tahun	3-6 Tahun
76	Aqni Amijaya	Wanita	SMA	33 Tahun	>6 Tahun

77	Ambar Kusuma	Wanita	SMA	43 Tahun	>6 Tahun
78	Sumarno	Pria	SMA	43 Tahun	>6 Tahun
79	Sutarmi	Wanita	SMA	47 Tahun	>6 Tahun
80	Sri Sugiyarni	Wanita	SMA	45 Tahun	>6 Tahun
81	Eni Rusdiyanti	Wanita	SMA	42 Tahun	3-6 Tahun
82	Wina Budiya N	Wanita	SMA	25 Tahun	>6 Tahun
83	Esti Suwarni	Wanita	SMP	46 Tahun	>6 Tahun
84	Widi Nuryati	Wanita	SMA	33 Tahun	>6 Tahun
85	Nurussa'idah	Wanita	SMA	22 Tahun	3-6 Tahun
86	Hilda Alma T	Wanita	Sarjana	24 Tahun	3-6 Tahun
87	Galuh Septiani	Wanita	SMA	28 Tahun	3-6 Tahun
88	Risa K	Wanita	SMA	31 Tahun	>6 Tahun
89	Tukirah	Wanita	SMP	44 Tahun	>6 Tahun
90	Windarti	Wanita	SMA	39 Tahun	>6 Tahun
91	Lisa Fatmawati	Wanita	SMA	26 Tahun	>6 Tahun

LAMPIRAN 4

Data variabel beban kerja (X1) 91 responden

No	Kode	Beban Kerja					Total X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	R-1	5	5	5	5	5	25
2	R-2	4	5	4	4	4	21
3	R-3	3	2	2	3	4	14
4	R-4	4	3	4	3	4	18
5	R-5	3	4	3	3	4	17
6	R-6	3	2	2	2	2	11
7	R-7	2	2	2	2	2	10
8	R-8	5	5	5	5	5	25
9	R-9	5	4	5	5	4	23
10	R-10	4	5	3	5	4	21
11	R-11	5	5	5	5	5	25
12	R-12	4	5	4	4	4	21
13	R-13	3	4	3	2	4	16
14	R-14	4	3	4	4	4	19
15	R-15	3	5	4	4	4	20
16	R-16	5	4	5	4	5	23
17	R-17	4	4	5	4	4	21
18	R-18	5	5	5	5	5	25

19	R-19	5	5	3	4	4	21
20	R-20	3	3	4	4	3	17
21	R-21	4	5	4	5	4	22
22	R-22	5	5	5	5	5	25
23	R-23	4	5	4	4	4	21
24	R-24	4	4	3	4	4	19
25	R-25	4	4	5	5	4	22
26	R-26	3	4	4	3	2	16
27	R-27	4	5	4	5	5	23
28	R-28	5	4	3	5	4	21
29	R-29	3	2	3	3	3	14
30	R-30	4	4	5	5	4	22
31	R-31	4	4	3	3	3	17
32	R-32	5	5	5	5	4	24
33	R-33	3	4	4	4	3	18
34	R-34	5	5	5	5	4	24
35	R-35	4	3	5	3	3	18
36	R-36	5	5	5	5	4	24
37	R-37	5	4	5	5	5	24
38	R-38	3	4	3	3	4	17
39	R-39	4	4	4	4	4	20
40	R-40	4	3	4	4	4	19
41	R-41	5	5	5	5	5	25
42	R-42	3	3	4	3	4	17
43	R-43	5	4	5	5	5	24
44	R-44	3	2	3	2	2	12
45	R-45	5	5	5	5	5	25
46	R-46	4	4	3	5	5	21
47	R-47	5	5	4	4	4	22
48	R-48	4	4	4	4	4	20
49	R-49	2	2	2	2	3	11
50	R-50	4	3	4	3	3	17
51	R-51	4	5	5	5	4	23
52	R-52	3	4	3	4	4	18
53	R-53	3	4	4	4	4	19
54	R-54	4	3	4	3	4	18
55	R-55	5	4	4	5	4	22
56	R-56	3	3	2	3	3	14

57	R-57	4	4	3	4	4	19
58	R-58	4	3	4	4	4	19
59	R-59	4	3	3	4	3	17
60	R-60	5	4	5	4	4	22
61	R-61	3	3	2	3	2	13
62	R-62	4	4	3	4	4	19
63	R-63	3	2	3	3	2	13
64	R-64	4	4	4	5	4	21
65	R-65	4	3	3	4	4	18
66	R-66	5	4	4	5	4	22
67	R-67	5	4	5	5	5	24
68	R-68	3	5	4	4	4	20
69	R-69	3	3	4	3	3	16
70	R-70	4	5	4	4	5	22
71	R-71	4	5	5	4	5	23
72	R-72	4	4	5	4	3	20
73	R-73	4	4	3	4	3	18
74	R-74	2	3	4	3	3	15
75	R-75	3	3	3	3	4	16
76	R-76	4	5	4	5	4	22
77	R-77	4	4	4	4	5	21
78	R-78	5	5	5	5	5	25
79	R-79	4	4	4	3	4	19
80	R-80	4	3	4	3	4	18
81	R-81	3	2	4	4	4	17
82	R-82	3	4	3	3	4	17
83	R-83	4	4	3	4	3	18
84	R-84	5	4	5	5	5	24
85	R-85	5	4	5	4	4	22
86	R-86	4	5	4	4	5	22
87	R-87	5	4	4	4	3	20
88	R-88	5	5	5	4	4	23
89	R-89	3	4	3	5	5	20
90	R-90	4	4	5	4	5	22
91	R-91	4	5	4	4	5	22

Data variabel jam kerja (X2) 91 responden

No	Kode	Jam Kerja					Total X2
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	R-1	5	5	5	5	5	25
2	R-2	4	4	4	4	5	21
3	R-3	3	2	3	3	3	14
4	R-4	3	3	3	3	4	16
5	R-5	3	3	4	4	4	18
6	R-6	3	3	3	2	3	14
7	R-7	2	2	2	2	2	10
8	R-8	5	5	5	5	5	25
9	R-9	5	5	4	5	4	23
10	R-10	4	4	5	4	5	22
11	R-11	5	5	5	5	5	25
12	R-12	4	4	4	4	4	20
13	R-13	3	3	2	3	3	14
14	R-14	5	4	4	5	5	23
15	R-15	3	4	4	4	4	19
16	R-16	5	4	5	5	5	24
17	R-17	4	4	4	4	4	20
18	R-18	5	5	5	5	5	25
19	R-19	5	4	5	5	5	24
20	R-20	4	4	3	3	4	18
21	R-21	5	4	3	4	4	20
22	R-22	5	5	5	4	4	23
23	R-23	4	4	5	4	4	21
24	R-24	3	5	3	4	4	19
25	R-25	5	5	4	4	4	22
26	R-26	2	3	3	3	3	14
27	R-27	5	5	5	4	5	24
28	R-28	5	5	5	5	5	25
29	R-29	3	4	4	3	4	18
30	R-30	5	4	5	5	3	22
31	R-31	3	4	3	3	3	16
32	R-32	5	5	4	5	5	24
33	R-33	4	3	4	4	4	19
34	R-34	4	5	5	5	5	24

35	R-35	3	4	4	4	4	19
36	R-36	5	5	4	5	4	23
37	R-37	5	5	4	4	4	22
38	R-38	3	3	4	3	3	16
39	R-39	4	5	4	5	5	23
40	R-40	4	4	4	4	4	20
41	R-41	5	5	5	5	5	25
42	R-42	4	3	4	3	3	17
43	R-43	5	4	5	5	4	23
44	R-44	3	3	2	3	3	14
45	R-45	5	5	5	5	5	25
46	R-46	4	4	5	4	5	22
47	R-47	4	5	5	4	4	22
48	R-48	4	3	4	3	3	17
49	R-49	2	2	2	2	2	10
50	R-50	3	3	4	3	3	16
51	R-51	4	4	4	4	5	21
52	R-52	4	4	4	4	3	19
53	R-53	4	4	4	4	3	19
54	R-54	4	4	4	4	3	19
55	R-55	5	5	5	5	5	25
56	R-56	3	3	3	2	3	14
57	R-57	3	2	3	3	2	13
58	R-58	5	4	3	4	4	20
59	R-59	3	4	4	4	3	18
60	R-60	5	4	4	3	4	20
61	R-61	3	3	3	3	3	15
62	R-62	4	4	4	4	4	20
63	R-63	2	3	3	3	2	13
64	R-64	4	5	4	5	5	23
65	R-65	3	2	4	3	3	15
66	R-66	5	5	5	5	5	25
67	R-67	5	5	5	5	5	25
68	R-68	4	4	4	4	4	20
69	R-69	4	3	3	4	4	18
70	R-70	4	5	4	5	3	21
71	R-71	5	5	5	5	5	25
72	R-72	4	3	4	5	5	21

73	R-73	4	4	4	3	3	18
74	R-74	3	4	4	3	3	17
75	R-75	3	3	4	3	3	16
76	R-76	4	4	4	5	5	22
77	R-77	4	3	4	5	5	21
78	R-78	5	5	5	5	5	25
79	R-79	4	3	4	4	3	18
80	R-80	4	4	4	4	4	20
81	R-81	3	3	3	3	3	15
82	R-82	3	3	3	4	3	16
83	R-83	4	5	4	4	4	21
84	R-84	3	4	4	4	4	19
85	R-85	4	4	4	4	4	20
86	R-86	5	5	4	4	4	22
87	R-87	4	5	5	4	5	23
88	R-88	5	5	5	5	4	24
89	R-89	4	5	5	3	4	21
90	R-90	4	3	4	5	4	20
91	R-91	4	4	4	4	4	20

Data variabel kompensasi (X3) 91 responden

No	Kode	Kompensasi					Total X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
1	R-1	5	5	5	5	5	25
2	R-2	4	4	4	4	5	21
3	R-3	3	2	3	3	2	13
4	R-4	4	4	4	4	4	20
5	R-5	4	3	3	3	4	17
6	R-6	3	3	3	2	3	14
7	R-7	2	2	2	2	2	10
8	R-8	5	5	5	5	5	25
9	R-9	4	4	5	5	4	22
10	R-10	5	5	4	4	4	22
11	R-11	4	5	5	5	5	24
12	R-12	4	4	4	4	4	20
13	R-13	3	3	2	3	2	13

14	R-14	5	4	4	5	4	22
15	R-15	4	4	3	3	4	18
16	R-16	5	5	5	5	5	25
17	R-17	4	3	4	4	3	18
18	R-18	5	5	5	5	5	25
19	R-19	4	4	4	5	4	21
20	R-20	3	4	4	4	3	18
21	R-21	4	4	4	4	5	21
22	R-22	5	4	5	5	5	24
23	R-23	4	4	4	5	4	21
24	R-24	3	3	4	4	4	18
25	R-25	5	5	5	5	4	24
26	R-26	3	3	4	3	2	15
27	R-27	5	4	5	5	4	23
28	R-28	4	4	5	4	4	21
29	R-29	4	3	3	3	3	16
30	R-30	5	5	4	4	5	23
31	R-31	3	4	3	4	3	17
32	R-32	5	5	5	5	5	25
33	R-33	4	3	3	4	4	18
34	R-34	4	4	5	5	4	22
35	R-35	5	4	4	4	5	22
36	R-36	4	5	5	4	5	23
37	R-37	5	5	5	5	5	25
38	R-38	4	4	4	4	4	20
39	R-39	4	4	4	4	4	20
40	R-40	4	5	4	4	4	21
41	R-41	5	5	5	5	5	25
42	R-42	4	3	3	3	4	17
43	R-43	5	5	4	5	5	24
44	R-44	2	2	3	2	2	11
45	R-45	5	5	5	5	5	25
46	R-46	4	5	4	5	5	23
47	R-47	5	5	4	5	3	22
48	R-48	5	4	4	4	4	21
49	R-49	2	2	2	2	2	10
50	R-50	3	3	2	2	3	13
51	R-51	4	4	5	4	5	22

52	R-52	4	4	3	4	4	19
53	R-53	3	4	4	3	4	18
54	R-54	3	4	3	4	4	18
55	R-55	4	5	5	5	4	23
56	R-56	3	2	2	4	3	14
57	R-57	4	4	4	4	3	19
58	R-58	4	4	4	4	4	20
59	R-59	4	3	3	4	4	18
60	R-60	4	3	4	4	4	19
61	R-61	3	3	3	3	3	15
62	R-62	5	4	4	3	4	20
63	R-63	3	2	3	3	2	13
64	R-64	4	4	4	4	4	20
65	R-65	3	3	3	4	4	17
66	R-66	5	5	5	5	5	25
67	R-67	5	5	5	5	5	25
68	R-68	5	4	5	4	4	22
69	R-69	3	4	4	3	3	17
70	R-70	4	4	4	5	4	21
71	R-71	5	5	5	5	5	25
72	R-72	4	4	4	4	4	20
73	R-73	5	4	3	5	4	21
74	R-74	3	3	4	3	3	16
75	R-75	3	3	3	3	3	15
76	R-76	5	5	5	4	3	22
77	R-77	5	5	5	4	4	23
78	R-78	5	5	5	5	5	25
79	R-79	3	2	4	3	3	15
80	R-80	4	3	3	4	4	18
81	R-81	4	4	4	4	4	20
82	R-82	3	3	3	4	3	16
83	R-83	3	4	4	4	4	19
84	R-84	4	5	4	4	5	22
85	R-85	5	5	5	4	5	24
86	R-86	5	4	5	4	5	23
87	R-87	4	5	4	4	4	21
88	R-88	5	5	5	5	4	24
89	R-89	4	4	3	4	5	20

90	R-90	5	5	4	5	4	23
91	R-91	5	4	5	5	4	23

Data variabel kinerja karyawan (Y) 91 responden

No	Kode	Kinerja Karyawan					Total Y
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	R-1	5	4	5	5	5	24
2	R-2	5	5	4	4	4	22
3	R-3	3	2	2	3	3	13
4	R-4	3	2	3	3	4	15
5	R-5	4	3	4	3	4	18
6	R-6	2	3	3	4	4	16
7	R-7	2	2	2	3	2	11
8	R-8	5	5	5	5	5	25
9	R-9	4	5	5	4	5	23
10	R-10	5	5	4	5	4	23
11	R-11	5	5	5	5	5	25
12	R-12	4	4	4	5	4	21
13	R-13	4	3	3	4	3	17
14	R-14	5	5	4	5	4	23
15	R-15	4	4	4	4	4	20
16	R-16	4	5	5	5	5	24
17	R-17	4	4	4	5	4	21
18	R-18	5	5	5	5	5	25
19	R-19	4	5	5	5	4	23
20	R-20	3	4	4	3	3	17
21	R-21	4	5	3	4	4	20
22	R-22	5	5	5	5	5	25
23	R-23	4	4	4	5	4	21
24	R-24	4	4	5	5	4	22
25	R-25	5	5	4	5	4	23
26	R-26	2	2	2	3	3	12
27	R-27	5	5	4	5	5	24
28	R-28	5	5	4	4	4	22
29	R-29	3	3	4	3	3	16
30	R-30	4	4	4	4	4	20

31	R-31	3	3	4	3	4	17
32	R-32	5	5	5	5	5	25
33	R-33	4	3	3	4	3	17
34	R-34	3	5	5	5	4	22
35	R-35	3	4	4	4	3	18
36	R-36	4	4	5	5	4	22
37	R-37	4	5	4	5	5	23
38	R-38	4	4	4	3	3	18
39	R-39	4	3	4	4	5	20
40	R-40	3	4	4	3	5	19
41	R-41	5	5	5	5	5	25
42	R-42	3	3	2	4	3	15
43	R-43	5	4	5	5	5	24
44	R-44	2	2	3	2	4	13
45	R-45	5	5	5	5	5	25
46	R-46	5	4	5	5	5	24
47	R-47	5	4	5	4	4	22
48	R-48	4	4	4	3	5	20
49	R-49	2	2	2	3	2	11
50	R-50	4	3	3	3	2	15
51	R-51	4	5	5	4	4	22
52	R-52	4	3	4	3	3	17
53	R-53	4	3	3	4	3	17
54	R-54	4	4	4	4	3	19
55	R-55	4	4	5	5	5	23
56	R-56	4	4	2	2	2	14
57	R-57	3	3	3	4	5	18
58	R-58	4	4	4	3	5	20
59	R-59	3	4	4	5	3	19
60	R-60	4	4	3	4	5	20
61	R-61	3	2	3	2	2	12
62	R-62	3	3	4	4	4	18
63	R-63	2	3	3	3	2	13
64	R-64	5	5	5	5	4	24
65	R-65	3	3	4	3	3	16
66	R-66	5	5	5	4	5	24
67	R-67	5	5	5	5	4	24
68	R-68	5	5	5	4	5	24

69	R-69	3	3	2	3	4	15
70	R-70	3	3	5	4	3	18
71	R-71	5	5	5	5	4	24
72	R-72	4	5	4	4	3	20
73	R-73	4	4	5	5	4	22
74	R-74	3	2	3	3	3	14
75	R-75	3	4	3	3	3	16
76	R-76	5	4	3	5	5	22
77	R-77	5	5	4	5	4	23
78	R-78	5	5	5	5	5	25
79	R-79	3	4	2	3	4	16
80	R-80	4	5	4	4	4	21
81	R-81	2	3	3	4	3	15
82	R-82	3	3	4	3	3	16
83	R-83	4	4	4	4	5	21
84	R-84	5	4	4	4	4	21
85	R-85	4	5	4	4	4	21
86	R-86	4	4	4	5	5	22
87	R-87	4	4	5	4	5	22
88	R-88	5	4	5	4	5	23
89	R-89	4	5	4	5	4	22
90	R-90	5	4	4	4	4	21
91	R-91	4	5	5	4	4	22

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) 10 Responden

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
X1.1	Pearson Correlation	1	.622	1.000**	.801**	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)		.055	.000	.005	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.622	1	.622	.592	.622	.752*
	Sig. (2-tailed)	.055		.055	.071	.055	.012
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	1.000**	.622	1	.801**	1.000**	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055		.005	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.801**	.592	.801**	1	.801**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.005	.071	.005		.005	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	1.000**	.622	1.000**	.801**	1	.973**
	Sig. (2-tailed)	.000	.055	.000	.005		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X	Pearson Correlation	.973**	.752*	.973**	.881**	.973**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Jam Kerja (X2) 10 Responden

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X
X2.1	Pearson Correlation	1	.661*	.833**	.863**	.777**	.946**
	Sig. (2-tailed)		.037	.003	.001	.008	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.661*	1	.496	.582	.724*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.037		.145	.078	.018	.006
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.833**	.496	1	.690*	.622	.832**
	Sig. (2-tailed)	.003	.145		.027	.055	.003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.863**	.582	.690*	1	.772**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.001	.078	.027		.009	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.777**	.724*	.622	.772**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.008	.018	.055	.009		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X	Pearson Correlation	.946**	.796**	.832**	.893**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.003	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3) 10 Responden

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X
X3.1	Pearson Correlation	1	.690*	.518	.690*	.933**	.893**
	Sig. (2-tailed)		.027	.125	.027	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.690*	1	.464	1.000**	.676*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.027		.176	.000	.032	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.518	.464	1	.464	.676*	.724*
	Sig. (2-tailed)	.125	.176		.176	.032	.018
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.690*	1.000**	.464	1	.676*	.884**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.176		.032	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.933**	.676*	.676*	.676*	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.032	.032		.000
	N	10	10	10	10	10	10
X	Pearson Correlation	.893**	.884**	.724*	.884**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.018	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 10 Responden

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.553	.833**	.863**	1.000**	.969**
	Sig. (2-tailed)		.097	.003	.001	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	.553	1	.553	.420	.553	.691*
	Sig. (2-tailed)	.097		.097	.227	.097	.027
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.833**	.553	1	.690*	.833**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.003	.097		.027	.003	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.863**	.420	.690*	1	.863**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.001	.227	.027		.001	.001
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	1.000**	.553	.833**	.863**	1	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.003	.001		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y	Pearson Correlation	.969**	.691*	.892**	.875**	.969**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.001	.001	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Reabilitas Variabel Beban Kerja (X1) 10 Responden

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.949	5

Hasil Uji Reabilitas Variabel Jam Kerja (X2) 10 Responden

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	5

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kompensasi (X3) 10 Responden

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	5

Hasil Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 10 Responden

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	5

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Korelasi Sederhana 91 Responden

Correlations					
		Beban kerja	Jam kerja	Kompensasi	Kinerja
Beban kerja	Pearson Correlation	1	.879**	.914**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	91	91	91	91
Jam kerja	Pearson Correlation	.879**	1	.875**	.904**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	91	91	91	91
Kompensasi	Pearson Correlation	.914**	.875**	1	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	91	91	91	91
Kinerja	Pearson Correlation	.890**	.904**	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Korelasi Berganda 91 Responden

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.932 ^a	.869	.865	1.403	.869	192.902	3	87	.000

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 91 Responden

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.271	1.029		1.236	.220
Beban kerja	.942	.051	.890	18.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Jam Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 91 Responden

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.507	.936		1.609	.111
Jam kerja	.924	.046	.904	19.992	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 91 Responden

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.016	.976		2.067	.042
Kompensasi	.893	.048	.893	18.667	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji Regresi Berganda 91 Responden

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.144	.840		.171
	Beban kerja	.249	.111	.235	.027
	Jam kerja	.456	.089	.447	.000
	Kompensasi	.287	.103	.287	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 9

Hasil Uji Koefisien Determinasi 91 Responden

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.865	1.403

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

LAMPIRAN 10

Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.144	.840		.171
	Beban kerja	.249	.111	.235	.027
	Jam kerja	.456	.089	.447	.000
	Kompensasi	.287	.103	.287	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 11

Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1139.926	3	379.975	192.902	.000 ^b
	Residual	171.371	87	1.970		
	Total	1311.297	90			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Jam kerja, Beban kerja

LAMPIRAN 12

Distribusi Nilai r_{tabel}

Signifikansi 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372

13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 13

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

LAMPIRAN 14

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

PERNYATAAN PLAGIATISME

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Aurellitha Delvi Audha

NIM : 19510008

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Surel : aurellithada@gmail.com

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES
GARMINDO

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ungaran, 1 September 2025

Yang Membuat Menyatakan



Aurellitha Delvi Audha

NIM: 19510008



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Agustus 2025 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No. 127/A.III/6/VIII/2022 tanggal 31 Agustus 2022 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE.,MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Nurmiyati
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbingan skripsi :

Nama : Aurellitha Delvi Audha
NIM : 19510008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES GARMINDO

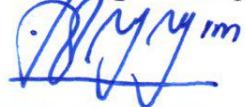
NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	18/01/2023	ACC judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	27/01/2023 s.d 1/10/2023	Bab I,II, dan III
03	Instrumen penelitian	05/10/2023	Ujian Instrumen
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	01/11/2023	Ijin Penelitian
05	Pengumpulan Data	02/12/2023	Tabulasi Data
06	Analisis Data	08/01/2024 s.d 23/06/2025	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	04/07/2025	ACC Ujian Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,


Nunuk Supraptini, SE., MM
NIDN. 0614086601

Pembimbing Pendamping,


Nurmiyati, SE., MM
NIDN. 0603037301

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNRARIS,

M. Arif Rakhman, S.E.,M.E.
NIDN. 0614068702



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Kamis tanggal, 21 Agustus 2025 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 247/A.I/5/VIII/2025 tanggal 21 Agustus 2025 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Eka Handriani, SE., MM.
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan: Penata, Tk. I, III/d
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan: Penata, III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Nurmiyati, SE., MM
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda, Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Aurellitha Delvi Audha

NIM : 19510008

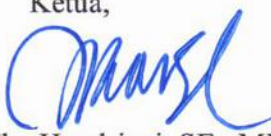
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA, JAM KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTI SUKSES GARMINDO

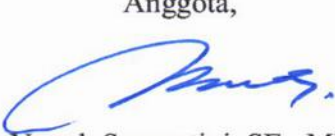
NILAI HASIL UJIAN : Angka = 86 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

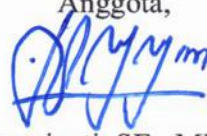
Ketua,


Dr. Eka Handriani, SE., MM.
NIDN. 0607047601

Anggota,


Nunuk Supraptini, SE., MM.
NIDN. 0614086601

Anggota,

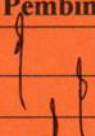
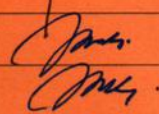
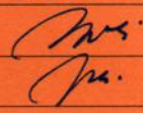
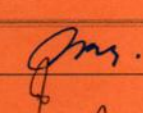
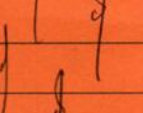
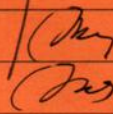
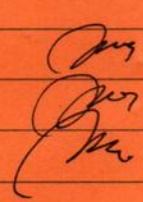

Nurmiyati, SE., MM.
NIDN. 0603037301

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

M. Arif Rakhman, S.E., M.E.
NIDN. 0614068702

KARTU KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AURELLITHA DELVI AUDHA
 NIM : 19510008
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen
 Pembimbing : 1. Nunuk Suprptini, SE., MM
 2. Nurmiyati, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Jam Kerja dan Kompensasi Terhadap
 Peningkatan Kinerja Karyawan

No	Tanggal Konsultasi	Uraian Kegiatan Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	18/1/2023	Bu Nur → ACC judul	
2	27/1/2023	Bu Nur → revisi latar belakang	
3	5/2/2023	Bu Nur → revisi bab I	
4	25/2/2023	Bu Nur → revisi bab I	
5	10/7/2023	Bu Nunuk → revisi latar belakang	
6	12/7/2023	Bu Nunuk → revisi bab I	
7	12/8/2023	Bu Nunuk → revisi bab I, II, III	
8	18/9/2023	Bu Nunuk → revisi bab III	
9	18/9/2023	Bu Nur → revisi bab I, II, III	
10	22/9/2023	Bu Nunuk → ACC proposal	
11	23/9/2023	Bu Nur → ACC proposal	
12	30/9/2023	Bu Nur → revisi kuesioner	
13	1/10/2023	Bu Nunuk → revisi kuesioner	
14	5/10/2023	ACC BAB 1-3 Lanjut Proposal	
15	8/1/2024	Bu Nunuk → revisi bab IV, V	
16	6/5/2025	Bu Nunuk → revisi bab IV	
17	17/5/2025	Bu Nur → update jurnal	
18	5/6/2025	Bu Nunuk → update teori + jurnal	
19	23/6/2025	Bu Nunuk → revisi kuesioner	
20	2/7/2025	ACC Skripsi	
21	4/7/2025	Bu Nur → ACC Skripsi	
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			