



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMBI INDAH TRANS

## SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
(SE) Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH

**REZKY MEI RITA**  
12070110764

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2024**



# PERSETUJUAN SKRIPSI

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: REZKY MEI RITA

: 12070110764

: S1 MANAJEMEN

: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

: EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

: IX (SEMBILAN)

: PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMBI INDAH TRANS

DISETUJUI OLEH :

PEMBIMBING

Nurlasera, SE, M. Si

NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI :

KETUA PROGRAM STUDI

S1 MANAJEMEN

UIN SUSKA RIAU

DEKAN

FAKULTAS EKONOMI

DAN ILMU SOSIAL

Dr. H. M. SYARNI, SE., MM

NIP. 197000826 199903 2 001

ASTUTI MEFLINDA, SE, MM

NIP. 19720513200701 2 018







## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

: Rezky Mei Rita  
 : 12070110764  
 : S1 Manajemen  
 : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 : Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan  
 PT. Jambi Indah Trans  
 : 24 Desember 2024

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Jhon Afrizal, S. HI., MA  
 NIP. 19790911 201101 1 003

Sekretaris

Arie Noer Wahidah, SE., MM  
 NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1

Tasfiani, M. Ag  
 NIP. 19700217 200701 2 029

Penguji 2

Hj. Desvi Emtv, M.Si  
 NIP. 19621231 198903 2040

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3,40 (M)  
 13/2025

UIN SUSKA RIAU





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonsos@uin-suska.ac.id

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

: B-6410/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/08/2024

22 Agustus 2024

: Biasa

: -

: Bimbingan Skripsi

Nurhasera, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Rezky Mei Rita

NIM : 12070110764

Jurusan : Manajemen

Semester : IX (sembilan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.JAMBI INDAH TRANS**". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Tembusan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau





Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2022  
Tgl. : 14 Januari 2025

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

: REZKY MEI RITA  
: 12070110764  
: Baturaja Hulu, 02 Mei 2001  
: Fakultas Pascasarjana : Ekonomi & Ilmu Sosial  
: Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Jambi Indah Trans

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut diatas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.  
Semua kutipan pada karya tulisa saya ini sudah disebutkan sumbernya.  
Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.  
Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya\*) saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 15 Januari 2025

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan  
Pt. Jambi Indah Trans**

**Rezky Mei Rita**  
**12070110730**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jambi Indah Trans. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada 34 supir sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 18,813 dan signifikansi 0,000. Sebaliknya, beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $t$  hitung -3,147 dan signifikansi 0,004. Secara simultan, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung 184,095 dan signifikansi 0,000. Penelitian ini merekomendasikan manajemen perusahaan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi dan memperhatikan beban kerja agar kinerja karyawan dapat optimal..

**Kata Kunci : Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan**



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

***The Effect of Compensation and Workload  
on Employee Performance  
Pt. Jambi Indah Trans***

**Rezky Mei Rita**  
**12070110730**

*This study aims to analyze the effect of compensation and workload on employee performance at PT. Jambi Indah Trans. The method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 34 drivers as respondents. The results showed that compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a t value of 18.813 and a significance of 0.000. Conversely, workload has a negative and significant effect on employee performance, with a calculated t value of -3.147 and a significance of 0.004. Simultaneously, compensation and workload affect employee performance with an F value of 184.095 and a significance of 0.000. This study recommends that company management continue to improve the compensation system and pay attention to workload so that employee performance can be optimized.*

**Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance**





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan bantuan. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis yang selalu memberikan doa dan dukungan moral serta materiil.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M. Ag selaku Rektor UIN SUSKA Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
4. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen.
5. Ibu Nurlasera, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu dan memberikan arahan.
6. Seluruh staff program studi dan akademik yang telah membantu dalam pengurusan administrasi.
7. Pimpinan PT. Jambi Indah Trans dan supir yang telah bersedia memberikan izin dan waktu untuk pengumpulan data.
8. Teman-teman Manajemen D 2020 yang telah bersama-sama berjuang selama masa perkuliahan.

Semoga setiap dukungan dan bantuan yang telah diberikan mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Pekanbaru, Desember 2024

Penulis,

Rezky Mei Rita  
12070110764



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penulisan .....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II .....</b>	<b>11</b>
<b>TELAAH PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Kompensasi .....	14
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	15
2.2.3 Indikator Kompensasi .....	17
2.3 Beban Kerja .....	18
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	18
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	20
2.4 Kinerja Karyawan.....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	23





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

**© Hak Cipta milik UIN Suska Riau**

**State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau**

2.4.3	Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	26
2.5.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.5.2	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.6	Pandangan Islam.....	29
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Kompensasi.....	29
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Beban Kerja .....	32
2.6.3	Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan .....	35
2.7	Penelitian Terdahulu .....	38
2.8	Kerangka Pemikiran .....	42
2.9	Hipotesis .....	43
2.10	Konsep Operasional Variabel .....	43
<b>BAB III.....</b>		<b>45</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>		<b>45</b>
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	45
3.2	Jenis dan Sumber Data .....	45
3.2.1	Primer.....	45
3.2.2	Sekunder.....	45
3.3	Populasi dan Sampel .....	46
3.3.1	Populasi .....	46
3.3.2	Sampel.....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	47
3.5	Analisis Data .....	48
3.6	Uji Kualitas Data .....	49
3.6.1	Uji Validitas Data .....	49
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	50
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	50
3.7.1	Uji Normalitas .....	50
3.7.2	Uji Multikolinearitas .....	51
3.7.3	Uji Heterokesdatisitas .....	51
3.7.4	Uji Autokorelasi .....	52
3.8	Analisis Regresi Linear Berganda .....	52



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.9	Uji Hipotesis.....	53
3.9.1	Uji Parsial ( Uji T).....	53
3.9.2	Uji Simultan ( Uji F) .....	54
3.9.3	Uji Koefisien Determinasi .....	55
<b>BAB IV</b>	<b>.....</b>	<b>57</b>
<b>CAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....</b>		<b>57</b>
4.1	Sejarah Singkat Lokasi Penelitian .....	57
4.2	Visi dan Misi .....	58
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	58
<b>BAB V</b>	<b>.....</b>	<b>61</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>61</b>
5.1	Karakteristik Responden .....	61
5.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	62
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	63
5.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....	65
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi .....	65
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	67
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	69
5.3	Uji Kualitas Data .....	72
5.3.1	Uji Validitas Data .....	72
5.3.2	Uji Reliabilitas .....	73
5.4	Uji Asumsi Klasik .....	74
5.4.1	Uji Normalitas.....	74
5.4.2	Uji Multikolinieritas .....	75
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	77
5.4.4	Uji Autokorelasi .....	77
5.5	Uji Regresi Linear Berganda .....	78
5.6	Uji Hipotesis.....	79
5.6.1	Uji Parsial ( Uji T).....	79
5.6.2	Uji Simultan ( Uji F) .....	81





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.3 Uji Koefisien Determinasi .....	82
5.7 Pembahasan .....	83
5.7.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Indah Trans .....	83
5.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Indah Trans .....	83
5.7.3 Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Indah Trans.....	84
<b>BAB VI .....</b>	<b>86</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>86</b>
6.1 Kesimpulan.....	86
6.2 Saran .....	86
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rute dan Jenis Kendaraan PT. Jambi Indah Trans.....	2
Tabel 1.2 Jumlah Target dan Realisasi Penumpang PT. Jambi Indah Trans Tahun 2019-2023 (Januari-Desember) .....	3
Tabel 1.3 Gaji Supir PT. Jambi Indah Trans.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 2.2 Konsep Operasional Variabel .....	40
Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian.....	45
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi .....	52
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	59
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 5.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi.....	61
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja .....	63
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Data .....	68
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas Data .....	69
Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas .....	71
Tabel 5.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 5.13 Hasil Uji Autokorelasi .....	73





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 5.15 Hasil Uji T .....	76
Tabel 5.16 Hasil Uji F .....	77
Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	78



UIN SUSKA RIAU

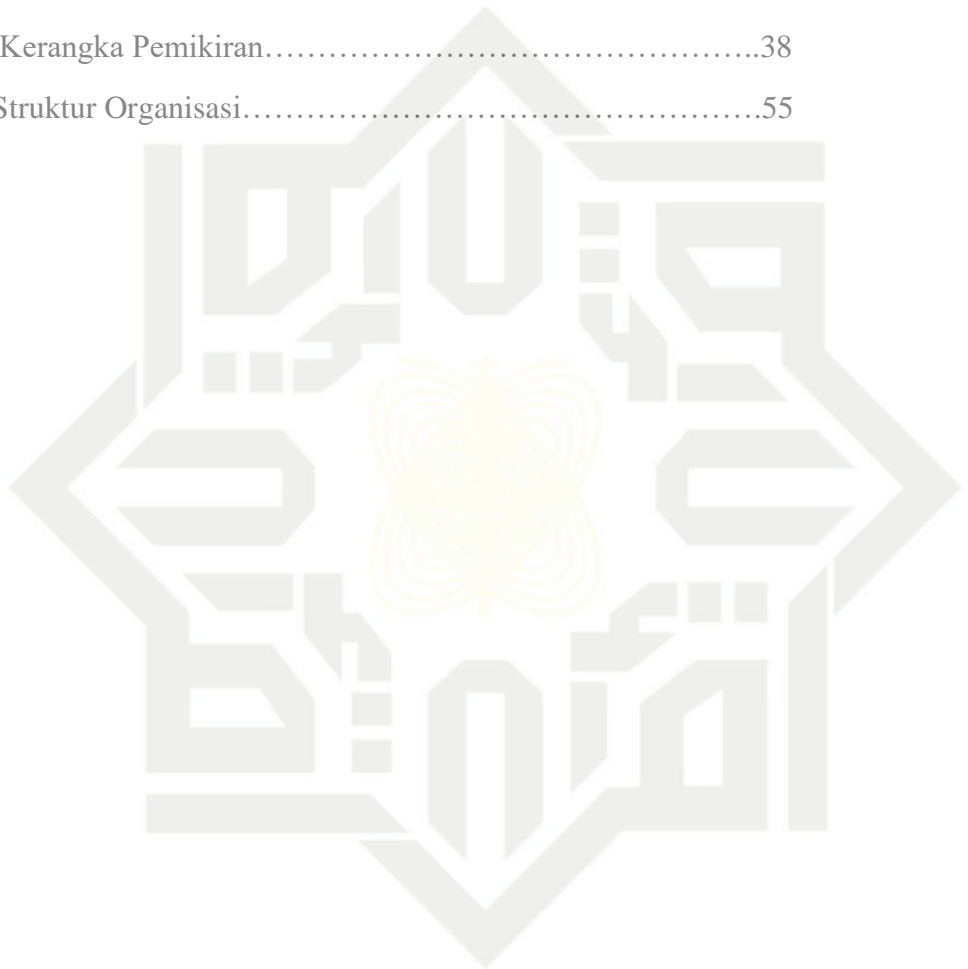


**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Perbandingan Target dan Realisasi Jumlah Penumpang PT. Jambi Indah Trans Tahun 2019 2023.....	4
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	55



UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah aset sebuah organisasi perusahaan yang penting. Seluruh sumber daya yang tersedia hanya mampu dikelola oleh sumber daya manusia sehingga sumber daya yang ada menjadi bermanfaat, dengan kata lain sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia bisa memberikan hasil yang maksimal dengan memperhatikan berbagai aspek yang melatarbelakangi terwujudnya hasil kerja yang diharapkan. Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) menurut Priansa (2014:7) ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi.

Salah satu jenis organisasi yang memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya adalah perusahaan transportasi. Hal ini dilatarbelakangi dari keberadaan transportasi yang telah mendukung aktivitas sehari-hari manusia, baik dalam memindahkan orang atau barang dari satu tempat ke tempat lainnya maupun dalam menyelesaikan berbagai urusan kegiatan, seperti berbelanja ke pasar, ke sekolah, ke tempat kerja, dan bepergian ke wilayah lainnya dalam berbagai kegiatan seperti kunjungan, wisatawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menangkap peluang yang ada di bidang jasa transportasi, sebuah perusahaan jasa transportasi didirikan untuk mengantar penumpang dari satu wilayah ke wilayah lain. PT. Jambi Indah Trans salah satu perusahaan transportasi yang didirikan untuk memberikan pelayanan antar jemput penumpang dalam dan luar wilayah serta untuk aktivitas wisata. PT. Jambi Indah Trans berpusat di Kota Jambi Provinsi Jambi membuka rute perjalanan di berbagai provinsi sekitarnya dalam mendukung pelayanan transportasi masyarakat.

Saat ini PT. Jambi Indah Trans melayani rute perjalanan dari Jambi – Pekanbaru (PP), Jambi – Palembang (PP) dengan menyiapkan armada angkutan berupa mobil penumpang yang berjumlah 37 unit kendaraan merek Toyota dengan mengedepankan pelayanan eksklusif yakni dalam 1 (satu) kendaraan berisikan 5 – 9 penumpang. Saat ini PT. Jambi Indah Trans armada angkutan penumpang travel dan wisata sebanyak 37 unit kendaraan dengan jenis Toyota Inova sebanyak 31 unit dan Toyota Hiace 6 unit.

**Tabel 1.1 Rute dan Jenis Kendaraan PT. Jambi Indah Trans**

No.	Rute	Jenis Kendaraan	Jumlah (unit)	Supir (orang)	Keterangan
1	Jambi – Pekanbaru	Toyota Inova, Toyota Hiace	17	34	Pulang – Pergi
2	Jambi – Palembang	Toyota Inova, Toyota Hiace	20	40	Pulang – Pergi
Jumlah			37	74	

Sumber: PT. Jambi Indah Trans, 2023

Data yang ditampilkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah unit kendaraan yang dimiliki PT. Jambi Indah Trans dalam memberikan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelayanan kepada pengguna jasa angkutan yakni sebanyak 37 unit yang terdiri dari Toyota Innova. Kesemua unit tersebut mengantar dan menjemput penumpang ke setiap rute yang dilayani dengan titik utama pelayanan berada di Kota Jambi. Unit kendaraan yang banyak dipersiapkan oleh perusahaan yakni dalam melayani rute Jambi – Palembang yakni 20 unit dengan diikuti rute Jambi – Pekanbaru sebanyak 17 unit kendaraan.

Keseluruhan unit kendaraan yang melayani penumpang dari Pekanbaru – Jambi (PP) maupun dari Jambi – Palembang (PP) diberi tanggung jawab kepada 2 orang supir untuk 1 (unit) kendaraan. Di mana setiap supir menerima upah berasal dari hasil kerjanya setiap keberangkatan yakni dengan pembagian 30% penghasil dari pendapatan yang diperolehnya. Selain itu masing-masing supir menerima tunjangan hari raya (THR) dan bonus tahunan dengan besaran yang disesuaikan dari keuntungan perusahaan.

PT. Jambi Indah Trans sejak didirikan pada tahun 2012 yang telah melayani ribuan penumpang dari Jambi ke berbagai rute dan sebaliknya. Jumlah penumpang travel dan wisata yang menggunakan jasa PT. Jambi Indah Trans dalam 5 tahun terakhir 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. 2 Jumlah Target dan Realisasi Penumpang PT. Jambi Indah Trans Tahun 2019-2023 (Januari-Desember)**

No.	Tahun	Target (orang)	Realisasi (orang)	Persentase (%) Pencapaian
1	2019	50.000	46.658	93,3%
2	2020	50.000	30.451	60,9%



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Tahun	Target (orang)	Realisasi (orang)	Persentase (%) Pencapaian
3	2021	50.000	48.924	97,8%
4	2022	55.000	55.646	101,1%
5	2023	55.000	51.506	93,6%

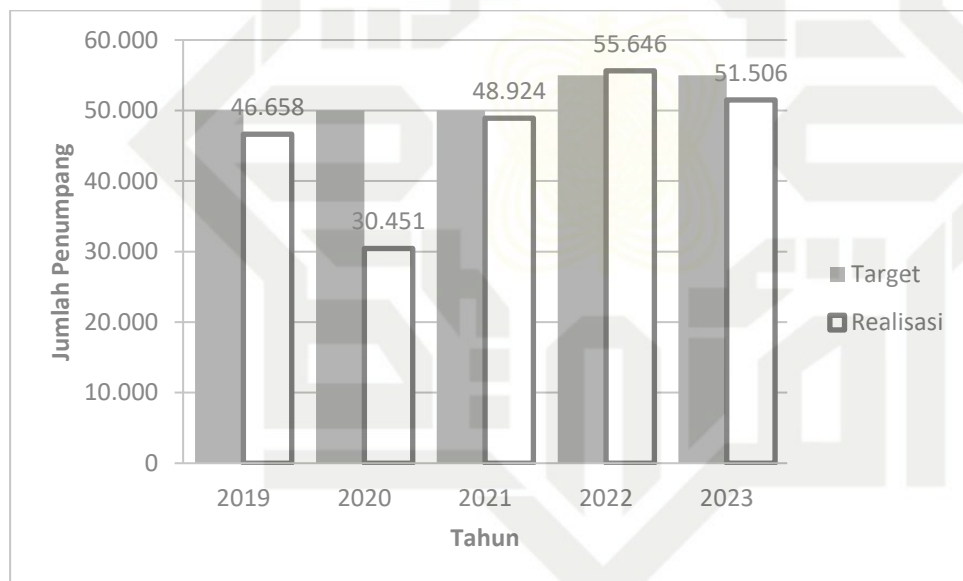
Sumber: PT. Jambi Indah Trans, 2024

Gambar 1.1

#### Perbandingan Target dan Realisasi Jumlah Penumpang

PT. Jambi Indah Trans

Tahun 2019-2023



Berdasarkan data yang dituangkan dalam tabel dan grafik di atas memberikan keterangan bahwa dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, PT. Jambi Indah Trans telah melayani ribuan penumpang dengan jumlah penumpang yang setiap tahunnya terjadi fluktuatif (berubah-ubah). Sehingga dapat disimpulkan Beban kerja tahunan yang ditetapkan relatif tinggi dan meningkat seiring waktu. Secara keseluruhan, supir mampu mencapai target



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik kecuali pada tahun 2020, yang mungkin disebabkan oleh kondisi luar biasa yaitu Pandemi Covid 19. Kinerja puncak pada tahun 2022 menunjukkan kapasitas yang tinggi dalam memenuhi target yang lebih besar. Beban kerja tampaknya dikelola dengan efektif, meskipun terus meningkat.

Banyaknya armada yang dimiliki PT. Jambi Indah Trans tentu menjadi sebuah konsekuensi dalam menjaga dan mengelola karyawannya, sehingga pelayanan jasa transportasi dalam memberikan kepuasan kepada penumpang. Setiap armada yang dimiliki dijalani oleh seorang supir yang mengantar dan menjemput penumpang dari tempat yang disepakati ke tempat tujuan yang diinginkan oleh penumpang sesuai rute perjalanan yang ada.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Millatul Kamillah (2020) menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Hellen Wasiman (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wawancara dengan Bapak Miskun selaku pengurus PT. Jambi Indah Trans menyatakan bahwa *“setiap supir yang dipekerjakan PT. Jambi Indah Trans memperoleh penghasilan dari hasil kerjanya dengan pola bagi hasil, lalu ada bonus tahunan, dan insentif yang tidak tetap. Semua supir telah dibekali dengan tunjangan kesehatan dari BPJS, ini dilakukan untuk memberikan rasa tenang dan nyaman untuk semua supir dan keluarganya sehingga diharapkan mampu bekerja dengan baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan”* Sebagai contoh pola bagi hasil yang

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterapkan yakni: supir membawa 5 penumpang dari Pekanbaru ke Jambi dan beserta 3 paket kiriman barang/dokumen, maka supir akan memperoleh bagi hasil 30% dari harga tiket penumpang dan 50% dari ongkos pengiriman barang (ongkos per orang Rp. 250.000 x 4 = Rp. 1.000.000,- dan supir akan memperoleh Rp. 300.000,- per sekali jalan ditambah dengan ongkos kirim barang yang dibawanya. Sedangkan bonus tahunan diberikan perusahaan pada setiap akhir tahun dengan jumlah yang tidak tetap, tergantung dari besar kecilnya keuntungan atau laba yang diperoleh perusahaan pada tahun berjalan. Sementara insentif diberikan pada setiap supir yang membawa penumpang carteran saja, insentif berbentuk uang dari hasil carteran yang diperoleh perusahaan. (Wawancara pada tanggal 22 Januari 2024 bertempat di Perwakilan Pekanbaru).

Dengan demikian dari data yang diperoleh di lapangan, maka dapat disajikan pendapatan supir pada PT. Jambi Indah Trans dalam satu bulan sebagai berikut:

**Tabel 1.3 Gaji Supir PT. Jambi Indah Trans**

No.	Pendapatan	Trip (Rp)	Bulanan/ 15 Trip (Rp)	Keterangan
1.	Gaji Bagi Hasil (30% dari harga tiket penumpang)	300.000	4.500.000	Rata-rata 4 penumpang/ trip
2.	Tambahan penghasilan (50% dari barang kiriman)	75.000	1.125.000	Rata-rata 3 paket/trip
Jumlah Gaji Supir/Bulan			5.625.000	

Sumber: PT. Jambi Indah Trans, 2024

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal tersebut PT. Jambi Indah Trans telah menetapkan kebijakan-kebijakan yang mendorong setiap





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan terutama supir untuk bekerja dan memberikan hasil kerja yang maksimal. Di mana PT. Jambi Indah Trans telah menetapkan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung bagi setiap supir dalam memberikan jasa pelayanan dan mencapai target yang ditetapkan dalam bentuk uang maupun fasilitas kerja. Kompensasi supir mencerminkan hasil kerja berbasis produktivitas, yaitu jumlah penumpang dan barang yang diangkut per trip. Dengan total pendapatan Rp 5.625.000 per bulan dari 15 trip, skema ini memberikan keseimbangan antara penghasilan utama (penumpang) dan tambahan (barang kiriman). Skema ini dapat memotivasi supir untuk mengoptimalkan jumlah penumpang dan paket kiriman yang mereka tangani, sehingga dapat disimpulkan kompensasi yang diterima supir sudah baik.

Jenis usaha yang dijalani PT. Jambi Indah Trans ini tidak terlepas dari hasil kerja yang diberikan setiap karyawannya dalam memberikan kepuasan kepada penumpang, sehingga penumpang akan loyal untuk menggunakan jasa transportasi dengan PT. Jambi Indah Trans. Sebagaimana diketahui dari data sebelumnya, bahwa jumlah penumpang yang menggunakan jasa transportasi PT. Jambi Indah Trans dari tahun ke tahun cukup banyak, sehingga memberi dampak perkembangan bagi usaha transportasi tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan target kerja yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2021) “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Di dalam penelitian ini kinerja dilihat dari hasil kerja berupa jumlah penumpang yang menggunakan jasa PT. Jambi Indah Trans yaitu sebesar 93,6% pada tahun 2023. Hal ini tidak terlepas dari kegigihan dari semua bagian yang terdapat dalam PT. Jambi Indah Trans dalam mewujudkan hasil kerja yang maksimal. Terutama supir memberikan pelayanan yang maksimal pada setiap penumpangnya, sehingga penumpang merasakan terlayani dengan baik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans.”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang bisa disusun mengacu pada latar belakang penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?
2. Apakah Beban Kerja Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?
3. Apakah Kompensasi dan Beban Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?

### 1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian yang hendak dicapai untuk menjawab rumusan masalah di atas sebagai berikut :



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans?

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini yakni :

##### 1. Manfaat bagi peneliti

Pelaksanaan penelitian yang dijalankan ini sangat bermanfaat dalam memperluas cakrawala pengetahuan dan wawasan peneliti terutama pada bidang manajemen terkhusus MSDM.

##### 2. Manfaat bagi perusahaan

Penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan dalam rangka membantu memberikan informasi kepada perusahaan khususnya pada pihak manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

##### 3. Bagi peneliti selanjutnya

Temuan penelitian ini diharapkan memberi hasil yang bisa dimanfaatkan peneliti selanjutnya untuk referensi kajian ilmiah, sehingga bisa membantu peneliti berikutnya dalam upaya pemecahan masalah penelitian.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang peneliti rencanakan sebagai berikut:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini disajikan antara lain : Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian

### BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini berisi tentang Landasan Teoritis, Kajian Pustaka, Penelitian terdahulu, Kerangka pemikiran serta Hipotesis

### BAB III : METODE PENELITIAN

Bab Ini berisi tentang metode yang terdiri dari, lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

### BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab Ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Jambi Indah Trans, struktur organisasi, tugas dan fungsi, serta aktivitas.

### BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

### BAB VI : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Sutrisno (2017:6) ialah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Sementara pendapat Noe yang dikutip Kasmir (2017:6) *“Human Resources Management refers to the policies, practices and systems that influence employees’ behavior, attitudes, and performance”*. Diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah usaha atau cara mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan.

Pendapat yang disampaikan para ahli di atas dapat dirangkum bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah langkah yang diterapkan dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat yang dituangkan dalam sebuah kebijakan yang disepakati.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Edi Sutrisno (dalam Susi, 2016):

### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

### 3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar bekerja dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### 4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan sesuai rencana.

### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan yang diberikan oleh organisasi.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap bekerja sama sampai pensiun.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan keputusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi, yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, dan lain sebagainya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2 Kompensasi

### 2.2.1 Pengertian Kompensasi

Wrether & Davis dalam Wibowo (2016:289) “*compensation is what employee receive in change of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually design and administers employee compensation*”. Artinya, kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan/ pegawai/ pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Menurut Hasibuan (2018: 95) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Sedarmayanti (2017: 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kemudian Mangkunegara (2018:83) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

Pandangan para ahli di atas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima seseorang atas pekerjaan yang dijalankannya dengan mengikuti segala ketentuan yang ada dalam sebuah perusahaan yang mempekerjakannya, sehingga memperoleh balas jasa yang telah disepakati.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 84) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, diantaranya adalah:

### 1. Faktor Pemerintah.

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

### 2. Penawaran Bersama Antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

### 3. Standar dan Biaya Hidup Karyawan.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman karyawan akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. banyak peneliti menunjukan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja karyawan dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan pencapaian perusahaan.

#### 4. Ukuran Perbandingan Upah.

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan. Artinya, perbandingan tingkat upah karyawan perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan .

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah karyawan.

#### 6. Kemampuan Membayar.

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar bataskemampuan yang ada pada perusahaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.3 Indikator Kompensasi

Dimensi dan kompensasi yang telah dirumuskan Sedarmayanti (2017:175) peneliti jadikan sebagai konsep utama menjadi tolak ukur variabel kompensasi yakni:

#### 1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah suatu imbalan atau upah yang diberikan sesuai kesepakatan dalam kurun waktu tertentu berupa uang tunai atau dalam bentuk barang yang berlandaskan dari jenis pekerjaan yang dikerjakan. Kompensasi langsung ini ditetapkan beberapa indikator yakni:

- a. Upah yang sesuai dengan pekerjaan
- b. Insentif yang sesuai dengan beban kerja
- c. Pemberian bonus yang sesuai beban pekerjaan.

#### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung ialah bentuk penghargaan yang diberikan atas peroleh laba perusahaan kepada pekerjanya selain dari upah yang disepakati, kompensasi ini bisa berbentuk uang ataupun barang. Indikator kompensasi tidak langsung ini dapat ditetapkan yakni:

- a. Pemberian tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan
- b. Pemberian asuransi sesuai kebutuhan
- c. Pemberian fasilitas yang mendukung pekerjaan
- d. Pemberian penghargaan atas pencapaian hasil kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Siswanto (2017:38) merupakan sebagian aktivitas yang dikerjakan dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dengan menggunakan teknik analisa jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi. Sedangkan beban kerja yang diungkapkan Koesomowidjojo (2017:21) adalah semua jenis pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu oleh sumber daya manusia yang telah ditugaskan untuk mengerjakannya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam memperkirakan beban kerja pegawai pada suatu unit tertentu, seorang pemimpin atau manajer harus mengetahui hal-hal berikut ini:

1. Berapa banyak karyawan yang bekerja untuk setiap hari, bulan atau tahun.
2. Kondisi kesehatan karyawan.
3. Rata-rata pekerjaan yang mampu ditangani.
4. Tindakan penunjang kerja baik secara langsung dan tak langsung





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang dibutuhkan masing-masing karyawan.

5. Frekuensi dari masing-masing tindakan penunjang kerja yang harus dilakukan.
6. Rata-rata waktu yang dibutuhkan dari masing-masing tindakan penunjang medis baik langsung maupun tidak langsung.

Menurut Manuaba dalam Tarwaka (2011 hal. 130), beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu :

1. Faktor eksternal, yaitu faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Dari faktor-faktor tersebut dapat diperoleh indikator-indikator dari variabel beban kerja sebagai berikut :

- Faktor eksternal :
  - Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - Waktu kerja dan waktu istirahat
  - Kerja secara bergilir
  - Pelimpahan tugas dan wewenang
- Faktor internal
  - Faktor somatis (kondisi kesehatan)
  - Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

#### 2.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang ditetapkan dalam penelitian ini menggunakan pendapat Koesomowidjojo (2017:33) sebagai tolak ukur dalam mengukur beban kerja yang dijalankan para supir. Indikator beban kerja meliputi:

- Target yang Harus Dicapai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Target kerja merupakan batas hasil kerja yang harus dicapai untuk diselesaikan dalam durasi waktu tertentu seperti jumlah penumpang yang di bawa dalam satu periode tertentu, jumlah barang/paket yang dibawa, dan pengantaran/penjemputan tepat waktu. Hasil kerja harus diberikan dalam kurun waktu tertentu, sehingga dapat diketahui pencapaian target kerja yang ditetapkan.

#### 2. Kondisi Pekerjaan

Pandangan terhadap pekerjaan yang dijalani seseorang, seperti menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, pengambilan keputusan yang tepat, mengatasi permasalahan dengan tenang, dan permasalahan lainnya yang bisa saja terjadi selama menjalani pekerjaan, sehingga kondisi pekerjaan tidak menjadi penghalang dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

#### 3. Penggunaan Waktu Kerja

Aktivitas pekerjaan yang dijalankan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang maksimal, terutama dalam waktu penjemputan penumpang yang tepat waktu.

#### 4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang jangka waktu tertentu.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4 Kinerja Karyawan

### 2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Ansory dan Indrasari (2018:209) menyatakan “Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Robbins (2016:215) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Sementara Sedarmayanti (2017) mengartikan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi”. Mangkunegara (2018:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat para ahli di atas peneliti rangkum menjadi sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas maupun kuantitas yang dijalankan seorang karyawan maupun secara bersama-sama dalam kelompoknya untuk mempekerjakan tugas yang ada pada sebuah organisasi yang mempekerjakannya dalam kurun waktu tertentu yang disepakati.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011 hal. 67-68) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Setelah apa yang dirumuskan diatas, bisa dapat diperjelas bahwa:

### 1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Pimpinan dan pegawai harus memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

### 2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi (*motivation*) diartikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

Sedangkan menurut Gibson (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Individu

Kemampuan keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Faktor Psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan kerja.

## 3. Faktor Organisasi

Struktur Organisasi dan desain pekerjaan

Menurut Martoyo (2010 : 15) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Sedangkan menurut Adityawarman (2015 : 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Tolak ukur yang biasa digunakan berkaitan dengan kinerja karyawan sebagai dimensi dan indikator sangat beragam. Untuk itu pada penelitian ini peneliti menggunakan pendapat Robbins (2016:218) yang menetapkan tolak ukur dimensi indikator kinerja yakni:

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja yang diberikan seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kualitas kerja sebagai sebuah dimensi dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Pekerjaan sesuai standar.
- b. Hasil pekerjaan sesuai standar kualitas.
- c. Hasil pekerjaan lebih baik.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan kemampuan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dalam satu waktu tertentu. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan tiga indikator yaitu:

- a. Hasil pekerjaan sesuai target.
- b. Kemampuan meningkatkan jumlah pekerjaan.
- c. Hasil pekerjaan dibandingkan waktu yang lalu.

#### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- a. Karyawan selalu hadir tepat waktu
- b. Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### 4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- a. Menyelesaikan tugas sesuai target waktu.
- b. Menggunakan sumber daya secara efektif

#### 5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya atau komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

### 2.5 Hubungan Antar Variabel

#### 2.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Martoyo (2010), faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja pegawai dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Besarnya kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima pegawai semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Begitu juga penelitian yang dilakukan Oei, Francis Elizabeth Wijaya (2012) bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai perusahaan.

#### 2.5.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja artinya setiap pegawai melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu sesuai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik.

Menurut Adityawarman (2015 hal. 34) bahwa pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Adanya penerapan beban kerja membuat pegawai dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Fernando Reinhard Tjiabrata (2017) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Pandangan Islam

### 2.6.1 Pandangan Islam Tentang Kompensasi

Dalam Islam, kompensasi atau upah memiliki prinsip keadilan dan penghargaan terhadap kerja manusia. Beberapa poin utama yang diangkat dari perspektif Islam adalah:

#### 1. Kompensasi sebagai Hak Pekerja

Dalam Islam, upah adalah hak pekerja yang harus diberikan sesuai dengan kesepakatan dan tepat waktu. Abdullah (2011) menekankan bahwa prinsip ini merupakan inti dari etika kerja dalam Islam, di mana kompensasi mencerminkan penghargaan atas usaha individu. Hadis Nabi Muhammad SAW menguatkan hal ini: *"Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering."* (HR. Ibnu Majah).

#### 2. Keadilan dalam Kompensasi

Hasan (2009) menegaskan bahwa keadilan dalam pemberian upah menjadi salah satu prinsip dasar dalam Islam. Ini mencakup pemberian kompensasi yang sesuai dengan tingkat usaha dan tanggung jawab pekerja. Ayat Al-Qur'an dalam QS. An-Nisa (4:58) menekankan kewajiban untuk menyampaikan amanah dengan adil, termasuk dalam hubungan kerja.

#### 3. Penghargaan terhadap Usaha Manusia

Dalam QS. An-Najm (53:39), Allah menyatakan bahwa manusia hanya akan memperoleh hasil dari apa yang telah



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diusahakannya. Al-Ghazali (2010) menafsirkan bahwa prinsip ini menunjukkan pentingnya pemberian upah yang mencerminkan kontribusi pekerja terhadap hasil yang dicapai.

#### 4. Etika dan Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dalam pembayaran kompensasi juga menjadi perhatian utama dalam ajaran Islam. Menurut Abdullah (2011), penundaan pembayaran upah tanpa alasan yang sah merupakan tindakan yang melanggar prinsip keadilan dan dapat menyebabkan kezaliman terhadap pekerja.

Upah dalam Islam dibahas dalam ijarah, yakni akad atas suatu manfaat dengan adanya kompensasi. Pemberian kompensasi terhadap seseorang yang dipekerjakan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, sehingga perusahaan memperoleh keuntungan atau laba atas jasa, waktu, dan tenaga yang dikeluarkannya. Untuk itu upah diberikan tidak hanya berdasarkan tenaga atau waktu yang dikeluarkan seseorang dalam menjalankan pekerjaan, tetapi atas hasil kerja yang diberikan dalam mendukung perusahaan memperoleh profit. Dalam Islam upah disebutkan dalam al-Qur'an. Sebagaimana Allah SWT berfirman :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

\* وَالْوَالِدَاتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَادَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وَالِدَةٌ بِوَلَدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوَلَدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

Artinya : “Para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al-Baqarah : 233))

Adapun dasar hukum tentang kompensasi di dalam Surah An

Nahl ayat 90 berikut ini:

\* إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”* (Q.S. An Nahl: 90)

Apabila dikaitkan ayat tersebut dengan perjanjian kerja, maka dapat dirumuskan bahwa Allah memerintahkan kepada orang yang mempekerjakan orang lain untuk membantunya dalam menyelesaikan pekerjaan, maka hendaklah berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada orang yang dipekerjakan. Kata kerabat dalam ayat tersebut dapat diartikan tenaga kerja, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin perusahaan dapat berhasil.

Dengan demikian diperbolehkan pemberian kompensasi oleh pemberi kerja atas tenaga dan waktu yang dikeluarkan oleh para pekerja yang dipekerjakannya. Kompensasi salah satu kewajiban yang harus dikeluarkan pemberi kerja dan menjadi hak bagi pekerja yang menjalankan pekerjaan mendukung aktivitas pencapaian tujuan yang dikehendaki.

#### 2.6.2 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Dalam Islam, beban kerja diatur berdasarkan prinsip keadilan, keseimbangan, dan penghormatan terhadap kemampuan individu. Prinsip ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi sumber kezaliman, tetapi sebagai jalan untuk memperoleh keberkahan. Berikut adalah pandangan Islam tentang beban kerja:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1. Prinsip Keadilan dalam Beban Kerja

Dalam Islam, Allah menekankan keadilan dalam segala aspek, termasuk dalam beban kerja. QS. Al-Baqarah (2:286) menyatakan: *"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya."* Menurut Abdullah (2011), ayat ini menunjukkan pentingnya menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan fisik dan mental pekerja.

### 2. Keseimbangan antara Kerja dan Kehidupan

Hasan (2009) menjelaskan bahwa Islam mengajarkan keseimbangan (wasatiyyah) antara kerja dan kebutuhan spiritual serta sosial. Pekerja tidak boleh dipaksa bekerja melampaui batas kemampuan hingga mengorbankan kesehatan atau waktu ibadah.

### 3. Menghindari Eksploitasi Pekerja

Al-Ghazali (2010) menyebutkan bahwa eksploitasi pekerja dilarang keras dalam Islam. Beban kerja yang tidak adil atau berlebihan dianggap sebagai bentuk kezaliman, yang bertentangan dengan prinsip rahmatan lil 'alamin.

### 4. Beban Kerja sebagai Amanah

Beban kerja dalam Islam dipandang sebagai amanah yang harus diselesaikan dengan tanggung jawab. Abdullah (2011) mencatat bahwa Islam memandang pekerjaan sebagai bentuk ibadah jika dilakukan dengan niat yang benar dan sesuai dengan kemampuan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa Al Quran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Al Quran dengan segala isinya menjelaskan bahwa hidup ini hanyalah untuk beribadah. Al Quran juga memerintahkan kepada manusia untuk bekerja sesuai syariat agama. Ayat al-Quran tentang beban kerja.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالِمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”. (At Taubah: 105)

Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka setiap orang mempunyai cara yang berbeda mengatasi stres kerjanya masing-masing. Ayat diatas memberi pelajaran kepada kita agar bekerja. Dengan bekerja bukan hanya dapat memenuhi kehidupan sehari-hari, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Seorang Muslim harus bekerja sesuai dengan keadaannya dan tidak terlalu memaksakan yang tidak menjadi kesanggupan, serta bekerja



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan niat ikhlas karena Allah SWT. Sebaiknya para pekerja dapat meningkatkan hasil akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena hasil akhir dari bekerja dalam Islam adalah mendapatkan keridhaan Allah SWT.

Orang-orang dengan tingkat keimanan yang tinggi akan melalui banyak penderitaan dan kesulitan. Maka orang-orang tersebut sabar dan tabah dalam menahan penderitaan itu. Seperti Bani Israil yang beriman, telah diuji Allah dengan berbagai macam siksaan yang dijatuhkan Fir'aun kepadanya. Umat Nabi Isa yang beriman juga tidak luput dari azab dan kesengsaraan. Dengan berbagai macam penderitaan itulah, Allah mengetahui siapakah yang betul-betul sempurna keimanannya, dan siapa pula yang menutupi kepalsuannya dengan sikap beriman.

Ringkasnya, Allah melarang manusia berprasangka bahwa ia diciptakan dengan percuma begitu saja. Justru Allah akan menguji setiap manusia, untuk menentukan siapakah yang paling tinggi derajatnya disisi Allah. Derajat tersebut tidak mungkin dinaikkan jika seseorang manusia tidak mau bekerja dengan sungguh-sungguh dan bertanggungjawab.

### 2.6.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja Karyawan

Dalam Islam, kinerja karyawan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan niat yang ikhlas. Islam menekankan pentingnya profesionalisme,

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akuntabilitas, dan tujuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.

Berikut adalah pandangan Islam tentang kinerja karyawan:

**1. Kinerja sebagai Amanah**

Dalam QS. Al-Ahzab (33:72), Allah SWT menyatakan bahwa amanah adalah tanggung jawab yang besar dan harus dijalankan dengan penuh kesadaran. Hasan (2009) menekankan bahwa kinerja yang baik mencerminkan pelaksanaan amanah dengan kejujuran dan kesungguhan.

**2. Integritas dalam Kinerja**

Menurut Abdullah (2011), Islam menekankan pentingnya integritas dalam bekerja. Hal ini didukung oleh QS. At-Taubah (9:105), yang menyatakan bahwa Allah melihat amal setiap manusia. Ayat ini menekankan pentingnya bekerja dengan jujur dan penuh dedikasi, karena kinerja bukan hanya dinilai oleh manusia, tetapi juga oleh Allah.

**3. Profesionalisme dalam Bekerja**

Al-Ghazali (2010) menjelaskan bahwa Islam mengajarkan setiap individu untuk mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Hadis Nabi SAW berbunyi: *"Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang jika bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya."* (HR. Thabrani). Profesionalisme menjadi bagian dari etika kerja Islam.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Efisiensi dan Produktivitas

Dalam Islam, waktu adalah salah satu aspek yang harus dihargai. Hasan (2009) mencatat bahwa penggunaan waktu secara efisien merupakan salah satu indikator kinerja yang baik, sesuai dengan QS. Al-Asr (103:1-3), yang menekankan pentingnya menghargai waktu.

#### 5. Kinerja sebagai Ibadah

Abdullah (2011) menjelaskan bahwa dalam Islam, bekerja dengan niat yang ikhlas dapat bernilai ibadah. Pekerjaan yang dilakukan dengan niat untuk memenuhi kewajiban terhadap keluarga dan masyarakat dapat mendatangkan keberkahan.

Kinerja dalam Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah – kaidah agama atau prinsip – prinsip ekonomi islam. Kinerja dari setiap kegiatan tidak hanya didasarkan pada material tapi tak kalah penting adalah bahwa itu adalah cara untuk lebih mendekatkan diri kepada sang pencipta. Kinerja material hanya untuk memenuhi kebutuhan tubuh yang memfasilitasi ibadah kepada Allah sebagai mana firman Allah SWT:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (7) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ (8)

Artinya: “7.Maka apabila kamu Telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, 8. Dan Hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap” (Q.S Alam Nasyah: 7- 8).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dari ayat diatas adalah manusia diwajibkan berikhtiar dengan bekerja keras agar dapat mengubah nasibnya menjadi lebih baik. Semua manusia dapat belajar sehingga memperoleh ilmu pengetahuan yang bermacam-macam.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan dan sumber referensi dalam penelitian ini yakni:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Rutt Dwi Anugrahini, Rr. Hawik Ervina Indiworo, M. Fadjar Darmaputra.  <i>INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research</i> Vol. 3 No. 5 Tahun 2023	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang	Variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, beban kerja, dan stres kerja adalah 79,2%, sedangkan sisanya sebesar 20,8% dipengaruhi oleh sebab-sebab di luar penelitian.
	Ni Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yuliasuti, Pande Ketut Ribek  <i>Jurnal Satyagraha</i> Vol. 06, No.01, Februari-Agustus 2023	Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diversey Bali	Pengaruh variabel kompensasi (X1) dan keterlibatan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) adalah positif. Sedangkan pengaruh variabel beban kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah negatif. Secara parsial semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
			karyawan.
3	Berliyanto Naga1, Ermi Herawati  <i>Jurnal Astina Mandiri: Vol. 1 No. 1 Maret 2023</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan secara parsial. Variabel kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
4	Rena Yanti, Roswaty, Emilda  <i>Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis: Vol. 14, No. 1, Mei 2023</i>	Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang	Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian hasil analisis uji F (simultan) menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati KKK
5	Zackharia Rialmi  <i>JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, Vol. 4, No. 2, September 2021</i>	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri	Hasil penelitian secara terpisah tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan motivasi kerja berkontribusi Tidak

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
			terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.
9	Oktaviani Ramenusa, Selfia Kedale  <i>Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia</i> . Vol. 1, No. 4, April 2021	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung	Variabel pertama kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kedua yakni beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. Variabel kompensasi dan beban kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 7,8%.
7	Welly Hartono, Merta Kusuma  <i>Journal Ekombis Review</i> , Vol. 8 No. 2 Juli 2020	Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  (Pada PT. Sembilan Pilar Utama)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja, Disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan PT. Sembilan Pilar Utama meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai suatu tujuan yang diinginkan dalam perusahaan.
8	Vera Eka Santi,	Pengaruh	Hasil penelitian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
	Sri Widodo  <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia : Vol. 10 No. 2, Juli 2021</i>	Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta	menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta sebesar 40,3%.
9	Ajimat, Nur Aini, Saksono Budi  <i>Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No.3, November 2020</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan	Kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 66,9%. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Dana Mandiri Sejahtera.
10	Khaerul Hadi, Baiq Nurul Hidayah  <i>Jurnal Valid Jurnal Ilmiah: Vol. 16 No. 2 Juli 2019</i>	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah	Secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

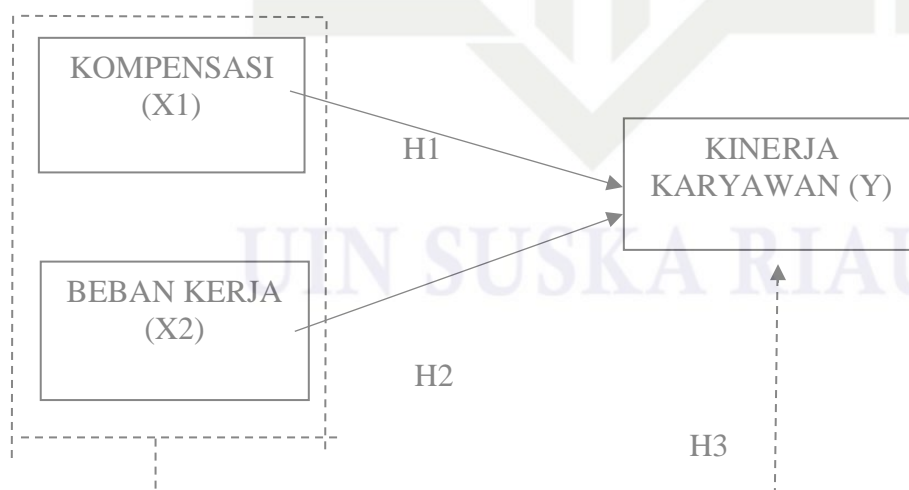
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Menurut Sekaran dan Bougie (2016): Mereka menyatakan bahwa kerangka pemikiran merupakan model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting dalam suatu penelitian. Kerangka ini membantu dalam merumuskan hipotesis dan menentukan arah penelitian. (Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa: “Kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptua tentang bagaimana teori berhubungan delngan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari Variabel Independen dalam pengaruh Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber : Rena Yanti, dkk (2023)



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan:

-----> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

X1 = Kompensasi

X2 = Beban Kerja

Y = Kinerja Karyawan

### 2.9 Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai dugaan sementara sebelum melakukan penelitian yang sebenarnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Diduga Kompensasi berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans.

H2. Diduga Beban Kerja berpengaruh secara partial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans.

H3. Diduga Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans.

### 2.10 Konsep Operasional Variabel

Berikut ini variabel variabel yang akan didefinisi adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis. Adapun konsep operasional variabel sebagai berikut :



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Supir	Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2016:215)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Robbins, 2016:218)	Likert
Kompensasi	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi (Sedarmayanti, 2017: 173)	a. Kompensasi Langsung b. Kompensasi Tidak Langsung (Sedarmayanti, 2017: 175)	Likert
Beban Kerja	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Koesomowidjojo, 2017:21)	a. Target yang Harus Dicapai b. Kondisi Pekerjaan c. Penggunaan Waktu Kerja d. Standar Pekerjaan (Koesomowidjojo, 2017:23)	Likert





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor cabang PT. Jambi Indah Travel yang beralamat Jl. Durian Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Lokasi penelitian ini merupakan kantor administrasi perusahaan dan tempat berkumpulnya seluruh supir yang dipekerjakan PT. Jambi Indah Travel. Waktu penelitian akan dilaksanakan mulai bulan Mei 2024 sampai dengan selesai.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Primer

Data primer menurut Sugiyono (2012:112) merupakan data langsung yang diperoleh berbentuk dokumen-dokumen seperti halnya sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Selain itu data primer ini dapat juga dikatakan data langsung yang diperoleh dari hasil tanggapan responden atas pertanyaan yang disajikan baik berbentuk angket maupun wawancara.

##### 3.2.2 Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2012:114) ialah data yang dibutuhkan dalam mendukung hasil penelitian seperti halnya literatur, artikel, dan berbagai referensi lain yang mendukung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian. Biasanya data ini dapat ditemukan dari perpustakaan maupun laporan-laporan dari hasil penelitian terdahulu.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019) mendefinisikan populasi sebagai domain generalisasi yang terdiri dari item yang dipilih untuk dianalisis sebelum kesimpulan dibuat berdasarkan jumlah dan atribut tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh supir PT. Jambi Indah Trans yang terbagi dalam area Jambi – Pekanbaru sebanyak 34 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel, menurut Sugiyono (2018), adalah bagian dari jumlah dan kualitas yang dimiliki oleh populasi. Sampel dari populasi dapat digunakan apabila populasi terlalu besar untuk diteliti oleh peneliti secara mendalam karena keterbatasan waktu, tenaga, atau sumber daya. Terkait pemilihan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi Sampel pada penelitian ini merupakan seluruh supir PT. Jambi Indah Trans yang terbagi dalam area Jambi – Pekanbaru sebanyak 34 orang.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan berbagai cara untuk memperoleh informasi yang bisa menjawab permasalahan yang diteliti, yakni:

#### 1. Interview (wawancara)

Pelaksanaan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang memiliki kewenangan pada objek yang diteliti mengenai masalah terkait penelitian. Interview ini dilakukan secara tatap muka langsung dengan sebelumnya peneliti telah menyiapkan butir-butir pertanyaan yang berkaitan untuk masalah yang diteliti..

#### 2. Observasi

Pelaksanaan pengamatan langsung di lapangan atas aktivitas objek yang diteliti untuk mengumpulkan berbagai informasi dari hasil pengamatan dan menghubungkannya dengan permasalahan yang diteliti.

#### 3. Kuesioner

Pelaksanaan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner merupakan langkah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti kepada seluruh responden yang telah ditetapkan. Sebelum pelaksanaan penyebaran kuesioner dilakukan, terlebih dahulu peneliti merumuskan item-item pertanyaan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berkaitan untuk dapat memperoleh tanggapan responden dalam menjawab permasalahan yang diteliti yakni berkenaan dengan kompensasi, beban kerja, dan kinerja.

#### 4. Dokumentasi

Terakhir dari pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara pengumpulan bahan-bahan seperti buku, dokumen, literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kemudian dokumentasi aktivitas penelitian lapangan yang dilaksanakan sebagai bentuk keabsahan data yang diperoleh di lapangan.

### 3.5 Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari, membersihkan, memodifikasi, dan memodelkan data untuk menemukan informasi yang relevan, membantu memandu temuan, dan mendukung kesimpulan-kesimpulan. Sugiyono (2017) mendefinisikan teknik analisis data sebagai cara-cara untuk melakukan perhitungan untuk menghasilkan hipotesis penelitian dan solusi atas rumusan masalah.

Penelitian ini dianalisis menggunakan pendekatan deksriptif kuantitatif. Dengan membandingkan fenomena nyata dengan asumsi-asumsi yang relevan, pendekatan deskriptif menghasilkan kesimpulan dan mentabulasikannya dalam bentuk tabel distribusi frekuensi (Arikunto, 2013). Skala Likert adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert diperoleh dari jumlah setiap jawaban responden terhadap pertanyaan tentang



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indikator varians yang dinilai. Jawaban dari kuesioner tersebut kemudian diberi nilai sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Kriteria Skor Penilaian**

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : ( Sugiyono, 2013 )

Indikator variabel merupakan variabel yang perlu dijabarkan. Indikator kemudian digunakan sebagai titik mula untuk merumuskan pertanyaan-pertanyaan yang menjadi butir-butir instrumen.

### 3.6 Uji Kualitas Data

#### 3.6.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan uji mencari bukti tentang seberapa andal data tersebut dan seberapa otentik data tersebut. Instrumen yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data yang bersangkutan dianggap sah. Instrumen dapat menentukan apakah sesuatu itu nyata/asli (Sugiyono, 2017: 125).

Untuk mengetahui apakah kuesioner dan jawaban responden memang layak untuk digunakan dalam penelitian ini, maka dilakukan pengujian validitas data. Angka "Corected Item Total Correlation" atau nilai  $r$  hitung harus lebih dari 0,3 agar dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menilai valid atau tidaknya uji validitas untuk setiap item. Sugiyono (2019: 105) menyatakan bahwa jika nilai  $r$  total suatu item kurang dari 0,3 maka dianggap tidak valid karena menunjukkan bahwa hubungan item tersebut dengan item pertanyaan lainnya tidak sekuat variabel yang diteliti.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

(Ghozali, 2018) mendefinisikan reliabilitas sebagai alat ukur untuk survei yang berfungsi sebagai indikator suatu konstruk atau variabel. Jawaban kuesioner dari responden dikatakan reliabel jika menunjukkan dapat diandalkan jika menunjukkan kestabilan atau konsistensi dari waktu ke waktu. Kriteria berikut ini adalah bagian dari uji reliabilitas:

- 1) "Jika suatu variabel atau konstruk menghasilkan nilai Cronbach Alpha  $> 0.60$ , maka dianggap reliabel.
- 2) "Jika suatu variabel atau konstruk menghasilkan nilai Cronbach Alpha  $< 0.60$ . Maka dianggap tidak reliabel.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Pengujian dilakukan dengan melihat penyebab data (titik) pada suhu diagonal dari grafik sketer plot, dasar pengambilan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Menurut Suliyanto (2011), uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi norma atau tidak.

### 3.7.2 Uji Multikolinearitas

Jika terbukti ada multikolinearitas sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Santoso 2012 : 234). Tujuan utama adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut :  $VIF = \frac{1}{R^2}$ . Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi, Bila koreksi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila VIF besar dari 10 maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya.

### 3.7.3 Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Ghozali 2011). Pengujian *Heterokedastisitas* dalam model regresi dilakukan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah distandarized. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heterokedastisitas*.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

#### 3.7.4 Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan ada tidaknya gejala kolerasi serial yaitu kondisi yang terdapat ketika residu tidak independen atau sama lain. Secara sederhana, gejala ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilihat dengan tes statistic durbin Watson. Menurut Sarwono ( 2012 : 28 ) terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar  $< 1$  dan  $> 3$ .

#### 3.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis untuk menentukan bagaimana dua atau lebih variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah analisis regresi linier



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berganda (Sugiyono, 2019). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program atau aplikasi SPSS. Teknik ini dikenal dengan analisis regresi linier berganda. Berikut ini adalah bentuk persamaan regresi linier berganda:

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

Dimana :

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien Determinasi
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Beban Kerja
e	= Tingkat Kesalahan (error)

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.9.1 Uji Parsial ( Uji T)

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa salah satu metode yang akan digunakan untuk memverifikasi pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah uji T.

Uji T merupakan salah satu teknik yang akan digunakan untuk mengkonfirmasi dampak dari masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2018). Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut ini merupakan dasar pengambilan keputusan dalam menggunakan uji t:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  Sig  $< \alpha$  maka: " $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, yaitu terdapat hubungan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Indah Trans"
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Sig  $> \alpha$  maka: " $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak, yaitu tidak terdapat hubungan secara parsial antara Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jambi Indah Trans"

### 3.9.2 Uji Simultan ( Uji F)

Menurut Suliyanto (2011:55), uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Penilaian signifikansi koefisien korelasi berganda dan regresi melibatkan perbandingan F hitung dengan F tabel, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk memastikan apakah faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara individual atau bersama-sama, dilakukan uji pengaruh secara bersama-sama. Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen (X) yang ditambahkan ke dalam model, secara terpisah maupun bersama-sama, memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y), digunakan uji F. Dengan menggunakan kriteria sebagai berikut untuk



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghitung  $F$  tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ):

1. "Jika  $\text{Sig} < 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $X$  memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel
2. "Tidak ada pengaruh  $X$  secara simultan terhadap variabel  $Y$  jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$   $\text{Sig} > 0,05$ ."

### 3.9.3 Uji Koefisien Determinasi

Besarnya kontribusi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  ditentukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) terhadap variabel  $Y$ . Menurut Ghazali (2012), suatu metrik statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model dalam menerangkan variabel dependen adalah koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol (nol) sampai dengan satu (satu). Ketika nilai  $R^2$  rendah, maka semakin kecil kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Determinasi**

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0% - 19,99%	Sangat Lemah
20% - 39,99%	Lemah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber : ( Sugiyono, 2018 )



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Jambi Indah Trans merupakan sebuah badan usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan transportasi. Perusahaan ini berdiri pada 08 Agustus 2018 dengan nama PT. Jambi Indah Trans yang dibentuk oleh Bapak Junaidi bersama Irfan Efendi. Perusahaan ini awalnya dari pengalaman yang dialami Bapak Junaidi yang sehari-harinya beraktivitas sebagai supir travel antar daerah, sehingga dari usahanya ini memberi penghasilan yang mencukupi bagi diri dan keluarganya. Berdasarkan pengalaman itu, Bapak Junaidi merasa usaha bidang jasa pelayanan transportasi antar daerah merupakan peluang yang cukup menjanjikan untuk memperoleh penghasilan. Atas dasar tersebut Bapak Junaidi menginisiasi mendirikan sebuah perusahaan jasa bidang transportasi dengan merekrut pemilik saham yakni Bapak Irfan Efendi agar usaha yang dirintisnya bisa berjalan.

Awal dari pendirian PT. Jambi Indah Trans ini Bapak Junaidi memberi 4 unit kendaraan roda empat yakni mobil Toyota Inova, seiring berjalannya waktu kendaraan yang digunakan sebagai operasional melayani transportasi antar daerah yakni Jambi – Pekanbaru terus bertambah jumlahnya yang sampai saat ini telah ada lebih kurang 37 unit armada dengan jenis mobil Toyota inoval dan elf. Kendaraan-kendaraan yang dimiliki PT. Jambi Indah

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Trans sebagian besar berasal dari sumber dana yang diperoleh dari Bapak Irfan Efendi dan keuntungan atau laba operasional setiap tahunnya.

PT. Jambi Indah Trans saat ini untuk area Pekanbaru beralamat di Sukajadi Jalan Durian Kota Pekanbaru. Alamat perusahaan ini dijadikan loket Jambi Indah Trans dengan gedung berlantai 2 yang lantai 1 nya digunakan sebagai tempat loket dan kantor administrasi. Sedangkan lantai 2 gedung tersebut digunakan sebagai tempat istirahat supir dengan dibuat beberapa kamar yang dilengkapi berbagai fasilitas seperti tempat tidur, kamar mandi, tv, dan ac, serta jaringan internet Wifi.

#### 4.2 Visi dan Misi

Visi PT. Jambi Indah Trans yakni: Menjadi perusahaan terdepan di bidang transportasi yang bisa memberikan dampak positif bagi banyak orang.

Misi PT. Jambi Indah Trans yakni: Berkomitmen untuk menjadikan *transport service* yang berbeda dengan lainnya dengan mengedepankan kenyamanan dan fasilitas.

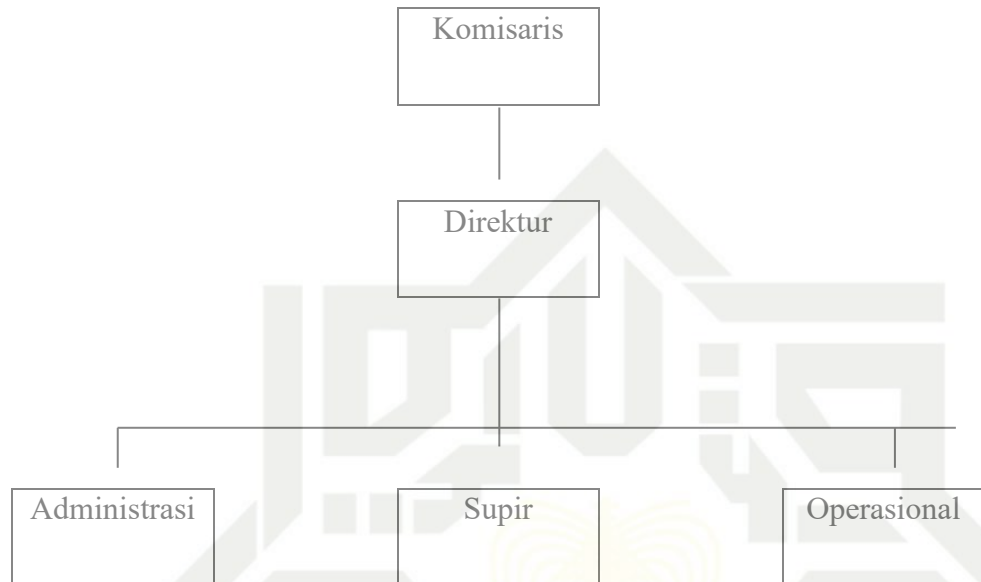
#### 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan salah satu bagian penting yang harus dimiliki sebuah perusahaan. Di mana struktur organisasi menjadi gambaran garis komando dari masing-masing jabatan atau bagian. Hal ini juga dapat dilihat di PT. Jambi Indah Trans

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Jambi Indah Trans**



Sumber: PT. Jambi Indah Travel, 2024.

Berdasarkan struktur organisasi yang disajikan di atas, maka dapat dijabarkan tugas dan fungsi dari masing-masing bagian yakni:

#### 1. Komisaris

Memiliki fungsi sebagai pemegang saham dan pimpinan tertinggi di perusahaan. Komisaris menerima laporan bulanan ataupun tahunan dari Direktur yang menjalankan perusahaan.

#### 2. Direktur

Fungsi utama jabatan ini adalah pimpinan tertinggi perusahaan yang bertanggung jawab sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan memimpin serta menjalankan perusahaan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagian Administrasi

Tanggung jawab yang dimiliki oleh Bagian Administrasi adalah sebagai berikut:

- a) Memeriksa semua transaksi pengeluaran dan pemasukan setiap harinya.
- b) Mengajukan kas bon kepada direktur.
- c) Memeriksa semua bukti atau rincian transaksi pemasukan dan pengeluaran.
- d) Melaporkan semua transaksi setiap harinya kepada direktur.
- e) Membantu direktur untuk membuat laporan keuangan.
- f) Melakukan semua pencatatan biaya transaksi baik pengeluaran operasional dan lain-lain setiap harinya.
- g) Bertanggung jawab kepada direktur.

4. Supir

- a) Mempersiapkan kendaraan yang dipercayakan dengan sebaik-baiknya.
- b) Menjaga kendaraan dan keselamatan kerja.
- c) Jika ada kerusakan kendaraan segera dilaporkan.

5. Operasional

Memiliki fungsi menjaga kebersihan kantor dan memastikan semua dalam keadaan bersih dan rapi. Melakukan penjagaan barang-barang milik penumpang yang dititip pada kantor dan tugas lain yang diberikan direktur.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil pembahasan dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut ;

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja supir PT. Jambi Indah Trans. Semakin baik kompensasi, semakin tinggi kinerja supir.
2. Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja supir. Semakin berat beban kerja, semakin rendah kinerja supir.
3. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja supir. Kombinasi keduanya memengaruhi peningkatan kinerja supir.

#### 6.2 Saran

Pada penelitian ini perlu rasanya penulis memberikan sedikit saran untuk terwujudnya kinerja supir Jambi Indah Trans yang lebih baik lagi. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Perlu dilakukan pengkajian ulang mengenai pemberian kompensasi, agar supir dapat merasa lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan terutama



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam berkendara di jalan raya dan membawa penumpang, sehingga kualitas pelayanan dan kenyamanan penumpang semakin baik.

2. Hendaknya beban kerja yang dievaluasi ulang, terutama dalam mengantar dan menjemput penumpang dalam kota. Sebagaimana diketahui Kota Pekanbaru semakin hari semakin macet, sehingga ketepatan waktu dalam menjemput dan mengantar penumpang tidak dapat dipenuhi. Untuk itu ada kebijakan lain yang dilakukan perusahaan seperti menggunakan kendaraan penjemput atau mengantar penumpang dengan supir yang berbeda, sehingga kelelahan dan beban selama perjalanan jauh tidak membuat supir merasa jenuh.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan

AA Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama

Abdullah, A. (2011). *Ethics in Islamic Economics: A Perspective of Compensation*. *Journal of Islamic Economics*, 4(2), 123-135.

Adityawarman et al.2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol VI, No 1.

Ajimat, Nur Aini, Saksono Budi. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.3, November 2020

Al-Ghazali, M. (2010). *Economic Teachings of Islam*. Beirut: Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah.

Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Berliyanto Naga1, Ermi Herawati. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lembah Alas Group Gayo Lues Aceh. *Jurnal Astina Mandiri*: Vol. 1 No. 1 Maret 2023

Chrisnantara Putra, I Made Dkk. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CO. Bali Riyan Production"

Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Dwinanti, Baiq Nurmalisa Dkk. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram)"

Fernando Reinhard Tjiabrata, Bode Lumanaw, Lucky O.H. Dotulong (2017) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan program IBM SPSS 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Kelima, jilid 1, Alih Bahasa Djarkasi Jakarta : Erlangga, 1987.
- Hadi, Khaerul Dkk. 2019. Bintang Pratama cabang Lombok Tengah“Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias”.
- Hasan, Z. (2009). *Islamic Perspective on Wages and Compensation*. Islamic Management Review, 5(1), 45-58.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Husin Dkk. 2021. “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan”.
- Ibn Majah. (n.d.). *Sunan Ibn Majah*. Kitab al-Ahkam, Hadis No. 2443.
- Kamilah, Milantul Dkk. 2020. “Pengaruh Beban Kerja Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Paramedia”.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Koesomowidjojo, Suci R. Ma’ih. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Laristi, Tiwi. 2020. “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasumba Medan Sumatra Utara”.
- Martono, Nanang. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta. RajawaliPers.
- Naldo, Rino. 2020. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- N Luh Gede Putu Purnawati, Ida Ayu Nyoman Yulastuti, Pande Ketut Ribek. 2023. Pengaruh Kompensasi, Keterlibatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Diversey Bali. *Jurnal Satyagraha* Vol. 06, No.01, Februari-Agustus 2023





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kotaviani Ramenusa, Selfia Kedale. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Puranabile Abadi Bitung. *Jurnal Syntax Fusion: Jurnal Nasional Indonesia*. Vol. 1, No. 4, April 2021
- Primatdewi, Kadek Ferrania. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan".
- Rena Yanti, Roswaty, Emilda. 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*: Vol. 14, No. 1, Mei 2023
- Robbins and Couter. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ratt Dwi Anugrahini, Rr. Hawik Ervina Indiworo, M. Fadjar Darmaputra. 2023. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Semarang. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Vol. 3 No. 5 Tahun 2023
- Sarwono. (2012). Pengantar Statistik Ekonomi Dan Sosial. Jakarta: Erlangga
- Sedarmayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Singgih Santoso. 2012. *SPSS Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Swanto, B. (2017). *ALOKASI TENAGA KERJA UNTUK MENINGKATKAN KESEIMBANGAN BEBAN KERJA (studi kasus di PT Budi Manunggal, Yogyakarta) (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta)*.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika terapan Teori Dalam Aplikasi dengan spss*
- Susi, Yuliana. "Indikator-indikator kedisiplinan kerja karyawan pada hotel Kini di Pontianak." *BIS-MA (Bisnis Manajemen)* 1.6 (2016).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sutrisno, Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-9. Jakarta: Kencana
- Partiwi, P., Tarwaka, P. S., Erg, M., & Sri Darnoto, S. K. M. (2016). *Hubungan Antara Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja di PT Aneka Adhilogam Karya, Ceper, Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Vera Eka Santi, Sri Widodo. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* : Vol. 10 No. 2, Juli 2021
- Wibowo, N. (2016). Upaya peningkatan keaktifan siswa melalui pembelajaran berdasarkan gaya belajar di SMK Negeri 1 Saptosari. *Elinvo (Electronics, Informatics, and Vocational Education)*, 1(2), 128-139.
- Welly Hartono, Merta Kusuma. 2022. Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Journal Ekombis Review*, Vol. 8 No. 2 Juli 2020
- Zackharia Rialmi. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri. *JURNAL MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 4, No. 2, September 2021
- Zendrato, Fikarman Dkk. 2017. "Analisis Pengaruh Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1 : Surat Telah Selesai Penelitian

### Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Kepada :

Bapak Supir PT. Jambi Indah Trans yang terhormat, Dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan syarat menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya melaksanakan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMBI INDAH TRANS**. Saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak Supir PT. Jambi Indah dalam menjawab kuesioner ini. Jawaban yang diberikan, dijamin kerahasiaannya. Atas bantuannya, Saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rezky Mei Rita

### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :  
 Usia : a) < 20 tahun c) 31 – 40 tahun  
 b) 21 – 30 tahun d) > 40 tahun  
 Lama Bekerja : a) < 3 tahun b) 3 – 5 tahun c) >5 tahun  
 Jenis Kelamin : a) Laki-laki b) Perempuan  
 Pendidikan Terakhir: a) SMP b) SMA/SMK/MA c) D-3 d) S-1

### II. DAFTAR PERTANYAAN

Berikan tanda centang (✓) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pertanyaan-pertanyaan dengan kategori jawaban sebagai berikut :



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Sangat Setuju ( SS )

b. Setuju ( S )

c. Cukup Setuju ( CS )

d. Tidak Setuju ( TS )

e. Sangat Tidak Setuju ( STS )

**1. Variabel Kompensasi**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menerima upah sesuai dengan ketentuan					
2.	Saya memperoleh insentif yang sesuai dengan beban kerja					
3.	Saya menerima bonus sesuai dengan beban pekerjaan					
4.	Saya menerima tunjangan uang makan setiap trip Keberangkatan					
5.	Saya menerima asuransi kesehatan BPJS Tenaga Kerja					
6.	Saya menerima dukungan fasilitas dalam menjalankan pekerjaan					
7.	Saya menerima penghargaan atas pencapaian hasil kerja					





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**2. Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya diberikan target kerja jumlah penumpang setiap bulannya					
2.	Saya diberi target kerja jumlah paket kiriman/barang.					
3.	Saya diberikan tanggung jawab untuk memberikan kenyamanan kepada penumpang selama dalam perjalanan					
4.	Saya diberikan wewenang untuk mengatasi permasalahan saat bekerja					
5.	Saya ditugaskan untuk menjemput penumpang tepat waktu					
6.	Saya diminta untuk senantiasa berkomunikasi dan berkoordinasi bersama supir lain pada saat dalam perjalanan					
7.	Saya ditugaskan mengantar penumpang tepat waktu.					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya menjalankan pekerjaan sebagai supir sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
2.	Saya menjalankan pekerjaan sebagai supir sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
3.	Saya bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan					
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan					
5.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tekun					
6.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan cermat					
7.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti					
8.	Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan (datang ke pol dan menjemput penumpang)					
9.	Saya menggunakan semua fasilitas kerja dengan efektif					

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
10.	Saya selalu menggunakan atribut perusahaan selama menjalankan pekerjaan (pakaian, topi, logo perusahaan)					

### Lampiran 3 : Tabulasi Data

#### 1. Variabel Kompensasi

No.	Kompensasi ( X1 )							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
1.	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	5	5	4	5	5	5	5	49
3.	2	2	3	3	2	2	2	24
4.	2	2	3	3	2	3	2	24
5.	4	4	4	5	4	4	4	41
6.	4	4	5	5	4	4	5	44
7.	5	4	5	4	5	4	5	45
8.	4	4	4	4	3	4	4	39
9.	5	5	4	3	5	5	4	43
10.	5	5	5	5	5	5	5	50
11.	3	4	4	4	4	4	4	37
12.	4	4	3	3	4	3	4	36
13.	3	4	4	3	3	4	4	35
14.	3	4	4	3	4	4	3	35
15.	4	3	3	4	3	2	3	33

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Kompensasi ( X1 )							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
16.	4	4	3	3	3	3	4	35
17.	4	4	4	3	4	3	4	37
18.	4	4	4	3	3	2	2	33
19.	4	3	3	4	3	4	3	36
20.	4	4	3	4	3	3	3	33
21.	3	3	3	4	4	3	4	36
22.	4	5	5	4	5	5	5	47
23.	4	5	3	3	4	4	3	38
24.	4	4	4	4	3	3	4	38
25.	5	3	1	3	5	4	4	35
26.	5	5	5	5	5	5	5	50
27.	3	2	5	4	4	3	4	35
28.	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	4	4	3	5	5	5	5	46
30.	5	5	5	5	5	3	5	48
31.	4	3	4	4	4	4	4	39
32.	3	3	3	3	4	4	4	36
33.	4	3	3	4	4	4	4	38
34.	4	2	4	5	5	4	4	41

### 2. Variabel Beban Kerja

No.	Beban Kerja ( X2 )							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
1.	5	3	4	3	3	4	4	36



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Beban Kerja ( X2 )							Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
2.	4	5	5	5	4	4	5	47
3.	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	4	4	4	4	4	4	40
5.	4	4	5	5	4	4	5	43
6.	4	4	4	3	3	4	4	38
7.	5	4	5	4	4	4	5	43
8.	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	5	5	4	4	5	5	45
10.	5	5	5	5	5	5	5	46
11.	5	5	5	5	5	5	5	50
12.	5	5	4	5	5	5	5	49
13.	5	5	5	5	5	5	5	50
14.	5	4	4	5	4	5	5	44
15.	4	4	4	3	4	4	4	38
16.	5	5	5	5	5	5	5	50
17.	4	4	4	4	4	4	4	40
18.	5	4	4	4	5	5	4	43
19.	5	4	4	5	4	5	5	45
20.	4	4	4	4	4	4	5	42
21.	4	4	4	4	4	4	4	40
22.	4	3	4	5	5	4	5	42
23.	4	4	4	4	4	4	4	40
24.	4	4	4	4	4	4	4	40
25.	5	5	5	5	5	5	5	50
26.	4	4	5	5	5	4	4	45

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Beban Kerja ( X2 )							
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Total
27.	4	4	4	4	4	3	4	39
28.	3	3	2	4	4	4	5	38
29.	3	3	4	3	4	4	4	35
30.	5	4	4	4	4	4	4	41
31.	5	3	4	4	4	4	4	41
32.	4	4	4	4	4	4	4	40
33.	5	4	5	5	4	3	5	45
34.	4	4	4	4	4	4	4	39

**3. Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Kinerja Karyawan (Y)										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
3.	2	4	3	2	2	4	2	3	2	3	27
4.	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	27
5.	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
6.	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	47
7.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8.	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
9.	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	40
10.	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
11.	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	36
12.	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Kinerja Karyawan (Y)										
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Total
13.	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
14.	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
15.	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	32
16.	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	33
17.	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	35
18.	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	32
19.	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
20.	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	36
21.	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	37
22.	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
23.	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	39
24.	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
25.	4	1	1	3	4	5	4	2	2	5	31
26.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27.	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	36
28.	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
29.	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
30.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
31.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
34.	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	40

## Lampiran 4 : Hasil Uji Data Menggunakan SPSS 25

### Rekap Jawaban Responden

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Variabel Kompensasi

### Saya menerima upah sesuai dengan ketentuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Cukup Setuju	6	17,1	17,6	23,5
	Setuju	18	51,4	52,9	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya memperoleh insentif yang sesuai dengan beban kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	11,4	11,8	11,8
	Cukup Setuju	7	20,0	20,6	32,4
	Setuju	15	42,9	44,1	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya menerima bonus sesuai dengan beban pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	12	34,3	35,3	38,2
	Setuju	13	37,1	38,2	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Saya menerima tunjangan uang makan setiap trip Keberangkatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	12	34,3	35,3	35,3
	Setuju	13	37,1	38,2	73,5
	Sangat Setuju	9	25,7	26,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya menerima asuransi kesehatan BPJS Tenaga Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Cukup Setuju	8	22,9	23,5	29,4
	Setuju	13	37,1	38,2	67,6
	Sangat Setuju	11	31,4	32,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya menerima dukungan fasilitas dalam menjalankan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,6	8,8	8,8
	Cukup Setuju	9	25,7	26,5	35,3
	Setuju	15	42,9	44,1	79,4
	Sangat Setuju	7	20,0	20,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Saya menerima penghargaan atas pencapaian hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,6	8,8	8,8
	Cukup Setuju	5	14,3	14,7	23,5
	Setuju	17	48,6	50,0	73,5
	Sangat Setuju	9	25,7	26,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### c. Variabel Beban Kerja

#### Saya diberikan target kerja jumlah penumpang setiap bulannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Setuju	18	51,4	52,9	58,8
	Sangat Setuju	14	40,0	41,2	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya diberi target kerja jumlah paket kiriman/barang.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	5	14,3	14,7	14,7
	Setuju	21	60,0	61,8	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Saya diberikan tanggung jawab untuk memberikan kenyamanan kepada penumpang selama dalam perjalanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Setuju	22	62,9	64,7	67,6
	Sangat Setuju	11	31,4	32,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya diberikan wewenang untuk mengatasi permasalahan saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	4	11,4	11,8	11,8
	Setuju	17	48,6	50,0	61,8
	Sangat Setuju	13	37,1	38,2	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya ditugaskan untuk menjemput penumpang tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Setuju	23	65,7	67,6	73,5
	Sangat Setuju	9	25,7	26,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Saya diminta untuk senantiasa berkomunikasi dan berkoordinasi bersama supir lain pada saat dalam perjalanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Setuju	22	62,9	64,7	70,6
	Sangat Setuju	10	28,6	29,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### Saya ditugaskan mengantar penumpang tepat waktu.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	51,4	52,9	52,9
	Sangat Setuju	16	45,7	47,1	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

#### d. Variabel Kinerja Karyawan

#### Saya menjalankan pekerjaan sebagai supir sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	8	22,9	23,5	26,5
	Setuju	14	40,0	41,2	67,6
	Sangat Setuju	11	31,4	32,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Saya menjalankan pekerjaan sebagai supir sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	5,9
	Cukup Setuju	4	11,4	11,8	17,6
	Setuju	24	68,6	70,6	88,2
	Sangat Setuju	4	11,4	11,8	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	5	14,3	14,7	17,6
	Setuju	20	57,1	58,8	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yang diberikan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	8	22,9	23,5	26,5
	Setuju	15	42,9	44,1	70,6
	Sangat Setuju	10	28,6	29,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Saya melaksanakan pekerjaan dengan tekun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	11,4	11,8	11,8
	Cukup Setuju	10	28,6	29,4	41,2
	Setuju	13	37,1	38,2	79,4
	Sangat Setuju	7	20,0	20,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya melaksanakan pekerjaan dengan cermat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,9	2,9	2,9
	Cukup Setuju	7	20,0	20,6	23,5
	Setuju	19	54,3	55,9	79,4
	Sangat Setuju	7	20,0	20,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	8,6	8,8	8,8
	Cukup Setuju	4	11,4	11,8	20,6
	Setuju	19	54,3	55,9	76,5
	Sangat Setuju	8	22,9	23,5	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Saya selalu tepat waktu dalam menjalankan pekerjaan (datang ke pol dan menjemput penumpang)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Cukup Setuju	8	22,9	23,5	29,4
	Setuju	17	48,6	50,0	79,4
	Sangat Setuju	7	20,0	20,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya menggunakan semua fasilitas kerja dengan efektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Cukup Setuju	8	22,9	23,5	29,4
	Setuju	18	51,4	52,9	82,4
	Sangat Setuju	6	17,1	17,6	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

### Saya selalu menggunakan atribut perusahaan selama menjalankan pekerjaan (pakaian, topi, logo perusahaan)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,7	5,9	5,9
	Cukup Setuju	9	25,7	26,5	32,4
	Setuju	13	37,1	38,2	70,6
	Sangat Setuju	10	28,6	29,4	100,0
	Total	34	97,1	100,0	
Missing	System	1	2,9		
Total		35	100,0		

## Uji Validitas

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### a. Variabel Kompensasi

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,652**	,268	,461**	,697**	,482**	,625**	,781**
	Sig. (2-tailed)		,000	,125	,006	,000	,004	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	,652**	1	,440**	,258	,489**	,517**	,527**	,716**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,141	,003	,002	,001	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	,268	,440**	1	,518**	,359*	,311	,509**	,615**
	Sig. (2-tailed)	,125	,009		,002	,037	,073	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	,461**	,258	,518**	1	,504**	,442**	,640**	,726**
	Sig. (2-tailed)	,006	,141	,002		,002	,009	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	,697**	,489**	,359*	,504**	1	,707**	,793**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,037	,002		,000	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.6	Pearson Correlation	,482**	,517**	,311	,442**	,707**	1	,674**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,004	,002	,073	,009	,000		,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1.7	Pearson Correlation	,625**	,527**	,509**	,640**	,793**	,674**	1	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,002	,000	,000	,000		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X1	Pearson Correlation	,781**	,716**	,615**	,726**	,841**	,751**	,884**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Variabel Beban Kerja

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,404*	,478**	,444**	,333	,474**	,336	,617**
	Sig. (2-tailed)		,018	,004	,009	,054	,005	,052	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	,404*	1	,647**	,528**	,488**	,554**	,442**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,018		,000	,001	,003	,001	,009	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	,478**	,647**	1	,487**	,378*	,255	,364*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,003	,028	,145	,034	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	,444**	,528**	,487**	1	,689**	,401*	,698**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,009	,001	,003		,000	,019	,000	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.5	Pearson Correlation	,333	,488**	,378*	,689**	1	,544**	,412*	,730**
	Sig. (2-tailed)	,054	,003	,028	,000		,001	,016	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.6	Pearson Correlation	,474**	,554**	,255	,401*	,544**	1	,457**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,145	,019	,001		,007	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2.7	Pearson Correlation	,336	,442**	,364*	,698**	,412*	,457**	1	,714**
	Sig. (2-tailed)	,052	,009	,034	,000	,016	,007		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34
X2	Pearson Correlation	,617**	,796**	,660**	,844**	,730**	,637**	,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## c. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,331	,445**	,623**	,512**	,447**	,728**	,493**	,555**	,447**	,763**
	Sig. (2-tailed)		,056	,008	,000	,002	,008	,000	,003	,001	,008	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	,331	1	,663**	,474**	,384*	,247	,396*	,719**	,540**	,153	,661**
	Sig. (2-tailed)	,056		,000	,005	,025	,159	,021	,000	,001	,388	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	,445**	,663**	1	,545**	,472**	,202	,480**	,678**	,745**	,206	,737**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,001	,005	,253	,004	,000	,000	,242	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	,623**	,474**	,545**	1	,511**	,353*	,654**	,633**	,699**	,371*	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,001		,002	,041	,000	,000	,000	,031	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	,512**	,384*	,472**	,511**	1	,408*	,579**	,562**	,647**	,500**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,002	,025	,005	,002		,017	,000	,001	,000	,003	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y6	Pearson Correlation	,447**	,247	,202	,353*	,408*	1	,430*	,336	,292	,312	,541**
	Sig. (2-tailed)	,008	,159	,253	,041	,017		,011	,052	,094	,072	,001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y7	Pearson Correlation	,728**	,396*	,480**	,654**	,579**	,430*	1	,421*	,655**	,349*	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,004	,000	,000	,011		,013	,000	,043	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y8	Pearson Correlation	,493**	,719**	,678**	,633**	,562**	,336	,421*	1	,700**	,515**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,001	,052	,013		,000	,002	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y9	Pearson Correlation	,555**	,540**	,745**	,699**	,647**	,292	,655**	,700**	1	,443**	,856**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,000	,000	,094	,000	,000		,009	,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y10	Pearson Correlation	,447**	,153	,206	,371*	,500**	,312	,349*	,515**	,443**	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,008	,388	,242	,031	,003	,072	,043	,002	,009		,000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y	Pearson Correlation	,763**	,661**	,737**	,798**	,771**	,541**	,778**	,824**	,856**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

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

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

## 3. Uji Reliabilitas

### a. Variabel Kompensasi

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	7

### b. Variabel Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,860	7

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### c. Variabel Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,69784209
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,090
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Heterokesdatisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,141	2,073		,068	,946
	X1	,007	,026	,047	,264	,794
	X2	,023	,042	,098	,549	,587

a. Dependent Variable: ABSRES

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,842	3,677		4,036	,000		
	X1	,873	,046	,942	18,813	,000	,999	1,001
	X2	-,232	,074	-,158	-3,147	,004	,999	1,001

a. Dependent Variable: Y

## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,917	1,75176	1,804

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

## 8. Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,842	3,677		4,036	,000
	X1	,873	,046	,942	18,813	,000
	X2	-,232	,074	-,158	-3,147	,004

a. Dependent Variable: Y

## Uji T ( Parsial )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,842	3,677		4,036	,000
	X1	,873	,046	,942	18,813	,000
	X2	-,232	,074	-,158	-3,147	,004

a. Dependent Variable: Y



## Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 10. Uji F ( Simultan )

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1129,843	2	564,921	184,095	,000 <sup>b</sup>
	Residual	95,128	31	3,069		
	Total	1224,971	33			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## 11. Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960 <sup>a</sup>	,922	,917	1,75176

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## 12. Dokumentasi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



20 September 2024

## SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Junaedy

Jabatan : Direktur

Dengan ini bertindak atas nama PT. Jambi Indah Trans menerangkan bahwa:

Nama : Rezky Mei Rita

NIM : 12070110764

Prodi : S-1 Manajemen

Perguruan : Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim

Adalah benar telah melakukan penelitian di PT. Jambi Indah Trans yang beralamat di Jalan Durian Sukajadi terhitung sejak tanggal 20 Agustus sampai dengan 20 September 2024 dalam rangka pengumpulan data penyusunan skripsi dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JAMBI INDAH TRANS**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 20 September 2024

Direktur

Junaedy





## BIOGRAFI PENULIS



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

REZKY MEI RITA, lahir di Baturijal Hulu, Peranap pada tanggal 02 Mei 2001. Penulis merupakan anak dari Ibu Rita. Penulis merupakan anak Pertama dari dua bersaudara, yang mana Rahma Dhatul Dina adalah adik kandung penulis. Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar di SD Negeri 004 Desa Baturijal Hulu pada tahun 2014. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di MTS Pondok Pesantren Khairul

Ummah Batu Gajah, dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan tingkat menengah atas di SMA N 1 Peranap dari tahun 2020. Pada tahun 2020 penulis diterima menjadi mahasiswa di Program Studi S1 Manajemen dengan konsentrasi Manajemen SDM Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau melalui jalur SNMPTN.

Penulis tidak hanya sebagai seorang mahasiswa melainkan penulis juga bekerja sebagai supir travel dengan tujuan Peranap – Pekanbaru dan Alhamdulillah penulis bisa menyelesaikan pendidikan S1 selama 4 tahun 6 bulan di UIN SUSKA RIAU.

Dengan ketekunan, kegigihan serta di iringi do'a dan motivasi yang di dapatkan dari orang tua serta kawan-kawan untuk terus belajar dan berusaha serta istiqomah penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

Pada tanggal 29 Juli 2024 penulis mengikuti ujian Seminar Proposal di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS” kemudian pada tanggal 24 Desember 2024 penulis mengikuti ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dan dinyatakan “LULUS”. Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jambi Indah Trans ”.