



## Similarity Report

### Metadata

Name of the organization

**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Title

**Mazin Daffa\_Proposal Skripsi**

Author(s) Coordinator

**perpustakaan umsidahanin**

Organizational unit

**Perpustakaan**

### Record of similarities

SCs indicate the percentage of the number of words found in other texts compared to the total number of words in the analysed document. Please note that high coefficient values do not automatically mean plagiarism. The report must be analyzed by an authorized person.



**25**  
The phrase length for the SC 2

**8766**  
Length in words

**63683**  
Length in characters

### Alerts

In this section, you can find information regarding text modifications that may aim at temper with the analysis results. Invisible to the person evaluating the content of the document on a printout or in a file, they influence the phrases compared during text analysis (by causing intended misspellings) to conceal borrowings as well as to falsify values in the Similarity Report. It should be assessed whether the modifications are intentional or not.

Characters from another alphabet		0
Spreads		0
Micro spaces		5
Hidden characters		0
Paraphrases (SmartMarks)		115

### Active lists of similarities

This list of sources below contains sources from various databases. The color of the text indicates in which source it was found. These sources and Similarity Coefficient values do not reflect direct plagiarism. It is necessary to open each source, analyze the content and correctness of the source crediting.

#### The 10 longest fragments

Color of the text

NO	TITLE OR SOURCE URL (DATABASE)	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/470474-none-42f658c8.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/470474-none-42f658c8.pdf</a>	38 0.43 %
2	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Majalengka Denar Ardeansyah Perdana, Widwi Handari Adji;	37 0.42 %
3	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/10053/9/Bab%202%20dela.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/10053/9/Bab%202%20dela.pdf</a>	35 0.40 %

4	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	35 0.40 %
5	<a href="https://jurnaliptek.iti.ac.id/index.php/jii/article/download/257/107/1117">https://jurnaliptek.iti.ac.id/index.php/jii/article/download/257/107/1117</a>	28 0.32 %
6	<a href="http://repository.uin-alauddin.ac.id/26905/1/90200118024%20ARNI%20ARDANI%20DAMAR.pdf">http://repository.uin-alauddin.ac.id/26905/1/90200118024%20ARNI%20ARDANI%20DAMAR.pdf</a>	28 0.32 %
7	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/3847/6/BAB%203.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/3847/6/BAB%203.pdf</a>	27 0.31 %
8	<a href="https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/543/310/1533">https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/543/310/1533</a>	26 0.30 %
9	<a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/579/451">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/579/451</a>	25 0.29 %
10	Pengaruh Kepemimpinan Servant terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Kepribadian Karyawan di Kantor Gubernur Provinsi Riau Damri, Mhd Delvianto;	23 0.26 %

from RefBooks database (3.84 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
<b>Source: Paperity</b>		
1	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Majalengka Denar Ardeansyah Perdana, Widwi Handari Adji;	43 (2) 0.49 %
2	PENGARUH KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. PUTRA SINAR GAS Aprian Jopa, Melda Wiguna;	27 (5) 0.31 %
3	Analysis of Work Environment, Job Satisfaction and Compensation of Employee Work Quality Endang Suswati,Ary Triswanto, Navi Muda Priyatna;	27 (2) 0.31 %
4	Pengaruh Kepemimpinan Servant terhadap Kinerja Karyawan Moderasi Kepribadian Karyawan di Kantor Gubernur Provinsi Riau Damri, Mhd Delvianto;	23 (1) 0.26 %
5	Peran Kualitas Produk, Online Customer Review, Dan Customer Rating Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kecantikan Pada Tiktokshop Sari Herlinda Maya Kumala, Sumartik Sumartik,Lisa Ayu Pransiska;	21 (2) 0.24 %
6	PENGARUH STRES KERJA,KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARAWAN PADA PT. COCA COLA TIRTALINA CONG, MENGWI BADUNG I Gede Rihayana, Bagus Nyoman Kusuma Putra,Ni Luh Ellsa Mega Putri;	21 (2) 0.24 %
7	The Influence of Workload and Work Stress on Employee Performance at PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Sentral Pengolahan Pos Semarang Suwardi Suwardi -, Rustono Rustono -,Prasetyani Winda Martha;	19 (3) 0.22 %
8	ANALISIS PENYERAPAN TENAGA KERJA DI SEKTOR PARIWISATA KABUPATEN BLITAR STUDI KASUS PERIODE PANDEMI COVID-19 Bintoro Nugroho Suryo,Palupi Endah Rekno;	19 (2) 0.22 %
9	Pengaruh Kepribadian Dan Kualitas Pelayanan Akademik Terhadap Kepuasan Mahasiswa Purboyo Purboyo, Muthia Harnida,Siti Mardah;	17 (3) 0.19 %
10	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank-Bank Pemerintah di Kawasan Melawai Jakarta Selatan Alex Zami Alex Zami;	17 (2) 0.19 %
11	Analisis Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Terhadap Pengelolaan Anggaran Belanja Dinas Sosial Kota Makassar Darmawati Darmawati, Gde Made Dwi Praditiya Rahadi,Sitti Jam'iah H.A, A. Indrianti Ismunandar , Nirwana Nirwana;	16 (2) 0.18 %

12	GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Trang Dewi Sandy;	14 (2) 0.16 %
13	PENGARUH BEBAN KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WIDYA UTAMA PUTRA Raviva Zamzami Khansa, Wijayadne Devi Rahnjen;	10 (2) 0.11 %
14	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Buruh Panen Kelapa Sawit PT. Damai Jaya Lestari Afdeling IX Kecamatan Tanggetada, Kab. Kolaka) Hendrik Hendrik, Andi Suci Magfi Rahmadani, Almansyah Rundu Wonua;	9 (1) 0.10 %
15	Pengaruh Manajemen Talenta, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Cut Zurnali, Eko Widiyanto;	8 (1) 0.09 %
16	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panasonic indah listiani, Kamil Musthafa;	7 (1) 0.08 %
17	Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niceso Sukses Indonesia Cabang Rempoa Hendris Felicia Khalkali, Raga Ila Florencia Soka, Amelia Syifa Nuraiyini, Kumba Diggowiseiso;	6 (1) 0.07 %
18	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Parekrafbudpora Gresik Wijayanto Kevin Julian;	6 (1) 0.07 %
19	PENGAWASAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOCEMENT TUNGGAL PRAKARSA TBK Meli Andriyani, Darmanto Rochmad Fadjar, Anik Ariyanti;	6 (1) 0.07 %
20	Efforts To Increase Employee Performance Through Workload Factors, Motivation And Human Resource Management(Msdm) Practices (Study On Employees Of Pt. Bank Negara Indonesia (Bni) Kudus Branch) Natasya Tabitha Ellen, Diana Aqmala;	6 (1) 0.07 %
21	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi pada PT. Telkom Witel Ridar Dedy Novrizal, Susi Hendriani, Syapsan Syapsan;	5 (1) 0.06 %
22	PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, BEBAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APPAREL ONE INDONESIA 1 SEMARANG Priyono Bambang Suko, Nugrahani Iriana Rahma;	5 (1) 0.06 %
23	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank UOB Cabang Semarang Suhaji Suhaji, Tangguh Valeryan Christopher;	5 (1) 0.06 %

from the home database (0.74 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	Devi Ria Armalinda_212010200045__Proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	53 (2) 0.60 %
2	Anisah Nur Azizah_212010200043_proposal 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	7 (1) 0.08 %
3	TUGAS AKHIR FIX_ALIVIONI AIZZATIN NABILAH_212010200237 10/30/2024 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (Perpustakaan)	5 (1) 0.06 %

from the Database Exchange Program (0.10 %)

NO	TITLE	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	003. Imas Riana Sirait 5/30/2024 Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")	9 (1) 0.10 %
<b>from the Internet (15.10 %)</b>		
NO	SOURCE URL	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)
1	<a href="https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf">https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/1145/1372?download=pdf</a>	75 (8) 0.86 %
2	<a href="https://kc.umn.ac.id/id/eprint/34514/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf">https://kc.umn.ac.id/id/eprint/34514/7/DAFTAR_PUSTAKA.pdf</a>	66 (5) 0.75 %
3	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/470474-none-42f658c8.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/470474-none-42f658c8.pdf</a>	63 (3) 0.72 %
4	<a href="http://digilib.uinsa.ac.id/20661/7/Bab%204.pdf">http://digilib.uinsa.ac.id/20661/7/Bab%204.pdf</a>	56 (5) 0.64 %
5	<a href="https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/3703/1700">https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/download/3703/1700</a>	56 (4) 0.64 %
6	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/2930/20763/23139</a>	54 (5) 0.62 %
7	<a href="https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/26143/19812">https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/26143/19812</a>	50 (6) 0.57 %
8	<a href="https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/82/56">https://ejournal.pmci.ac.id/index.php/jbk/article/view/82/56</a>	46 (5) 0.52 %
9	<a href="https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/543/310/1533">https://jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/download/543/310/1533</a>	41 (2) 0.47 %
10	<a href="https://jurnaliptek.iti.ac.id/index.php/jii/article/download/257/107/1117">https://jurnaliptek.iti.ac.id/index.php/jii/article/download/257/107/1117</a>	41 (3) 0.47 %
11	<a href="https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/4230/2375/22591">https://journal.yrpipku.com/index.php/msej/article/download/4230/2375/22591</a>	38 (3) 0.43 %
12	<a href="https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5188/2/R.4692.FEB-MAN-BAB%201BAB%202.pdf">https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/5188/2/R.4692.FEB-MAN-BAB%201BAB%202.pdf</a>	37 (5) 0.42 %
13	<a href="https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/579/451">https://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak/article/download/579/451</a>	36 (3) 0.41 %
14	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/10053/9/Bab%202%20dela.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/10053/9/Bab%202%20dela.pdf</a>	35 (1) 0.40 %
15	<a href="http://ojs.labora.ac.id/index.php/bisnis/article/download/18/20/">http://ojs.labora.ac.id/index.php/bisnis/article/download/18/20/</a>	35 (3) 0.40 %
16	<a href="http://repository.unpkediri.ac.id/10103/3/RAMA_61201_19102020051_0730088001_0701105804_01_front_ref.pdf">http://repository.unpkediri.ac.id/10103/3/RAMA_61201_19102020051_0730088001_0701105804_01_front_ref.pdf</a>	33 (5) 0.38 %
17	<a href="http://repository.usd.ac.id/46634/1/162214047_full.pdf">http://repository.usd.ac.id/46634/1/162214047_full.pdf</a>	32 (3) 0.37 %
18	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id/3847/6/BAB%203.pdf">http://repository.stiedewantara.ac.id/3847/6/BAB%203.pdf</a>	32 (2) 0.37 %
19	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/575/541">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/575/541</a>	30 (2) 0.34 %
20	<a href="https://123dok.com/article/beban-tinjauan-pustaka-skripsi-pengaruh-karakteristik-individu-terhad_qvlwxvvg">https://123dok.com/article/beban-tinjauan-pustaka-skripsi-pengaruh-karakteristik-individu-terhad_qvlwxvvg</a>	29 (3) 0.33 %
21	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id/26905/1/90200118024%20ARNI%20ARDANI%20DAMAR.pdf">http://repositori.uin-alauddin.ac.id/26905/1/90200118024%20ARNI%20ARDANI%20DAMAR.pdf</a>	28 (1) 0.32 %
22	<a href="https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/download/1683/pdf">https://journal.thamrin.ac.id/index.php/ileka/article/download/1683/pdf</a>	26 (2) 0.30 %
23	<a href="https://ojs.unigal.ac.id/index.php/jmt/article/download/2670/2026">https://ojs.unigal.ac.id/index.php/jmt/article/download/2670/2026</a>	26 (2) 0.30 %
24	<a href="https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6676/47859/53489">https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/6676/47859/53489</a>	24 (2) 0.27 %
25	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/24960/24664">https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/download/24960/24664</a>	23 (2) 0.26 %
26	<a href="https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/download/12255/4572">https://jurnal.umk.ac.id/index.php/jsmb/article/download/12255/4572</a>	21 (2) 0.24 %

27	<a href="https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/2677/4/TEUKU%20MUHAMMAD%20IHSANUL%20KAMAL_190130054_Daftar%20Pustaka.pdf">https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/2677/4/TEUKU%20MUHAMMAD%20IHSANUL%20KAMAL_190130054_Daftar%20Pustaka.pdf</a>	20 (2) 0.23 %
28	<a href="https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/27346/9315">https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/download/27346/9315</a>	20 (2) 0.23 %
29	<a href="http://repository.stei.ac.id/8594/3/BAB%20II.pdf">http://repository.stei.ac.id/8594/3/BAB%20II.pdf</a>	18 (2) 0.21 %
30	<a href="http://repository.unwira.ac.id/15443/4/BAB%20III.pdf">http://repository.unwira.ac.id/15443/4/BAB%20III.pdf</a>	18 (1) 0.21 %
31	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/7242/1/MUHAMMAD%20RUBIYANTO%201712110399%20SKRIPSI%20-%20Muhammad%20Rubiyanto.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/7242/1/MUHAMMAD%20RUBIYANTO%201712110399%20SKRIPSI%20-%20Muhammad%20Rubiyanto.pdf</a>	17 (2) 0.19 %
32	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/2490/8/BAB%20IV.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/2490/8/BAB%20IV.pdf</a>	17 (3) 0.19 %
33	<a href="https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/7920/5201">https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/download/7920/5201</a>	15 (1) 0.17 %
34	<a href="https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/9855/4/BAB%20III.pdf">https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/9855/4/BAB%20III.pdf</a>	14 (1) 0.16 %
35	<a href="https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/viewFile/3004/1310">https://jurnal.stiq-amuntai.ac.id/index.php/al-qalam/article/viewFile/3004/1310</a>	14 (2) 0.16 %
36	<a href="https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs/article/download/3688/108126">https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs/article/download/3688/108126</a>	14 (2) 0.16 %
37	<a href="https://123dok.com/id/article/tempat-dan-waktu-penelitian-metode-penelitian.11784926">https://123dok.com/id/article/tempat-dan-waktu-penelitian-metode-penelitian.11784926</a>	13 (2) 0.15 %
38	<a href="https://www.jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/download/227/205">https://www.jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/article/download/227/205</a>	13 (2) 0.15 %
39	<a href="https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6105/9/BAB%20II.pdf">https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6105/9/BAB%20II.pdf</a>	12 (1) 0.14 %
40	<a href="https://123dok.com/id/article/analisis-model-struktural-inner-model-teknik-analisis-data.10109089">https://123dok.com/id/article/analisis-model-struktural-inner-model-teknik-analisis-data.10109089</a>	10 (1) 0.11 %
41	<a href="https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/756/847">https://ijins.umsida.ac.id/index.php/ijins/article/view/756/847</a>	9 (1) 0.10 %
42	<a href="https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1282/4/17110002161_BAB%20III.pdf">https://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1282/4/17110002161_BAB%20III.pdf</a>	9 (1) 0.10 %
43	<a href="https://repository.ipmi.ac.id/2078/1/215.%2BAnalisis%2BPengaruh%2BLingkungan%2BKerja%2BFisik%2Bdan%2BBeban%2BKerja%2BTerhadap%2BKinerja%2BKaryawan.pdf">https://repository.ipmi.ac.id/2078/1/215.%2BAnalisis%2BPengaruh%2BLingkungan%2BKerja%2BFisik%2Bdan%2BBeban%2BKerja%2BTerhadap%2BKinerja%2BKaryawan.pdf</a>	9 (1) 0.10 %
44	<a href="https://publishjurnal.com/2024/02/15/ujji-koefisien-determinasi-mengukur/">https://publishjurnal.com/2024/02/15/ujji-koefisien-determinasi-mengukur/</a>	8 (1) 0.09 %
45	<a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36193/33703">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/download/36193/33703</a>	8 (1) 0.09 %
46	<a href="http://repository.untag-sby.ac.id/20207/8/JURNAL.pdf">http://repository.untag-sby.ac.id/20207/8/JURNAL.pdf</a>	7 (1) 0.08 %
47	<a href="https://jurnal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/download/113/98/241">https://jurnal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/download/113/98/241</a>	6 (1) 0.07 %
48	<a href="http://repository.stei.ac.id/8757/4/BAB%203.pdf">http://repository.stei.ac.id/8757/4/BAB%203.pdf</a>	5 (1) 0.06 %
49	<a href="http://repository.umi.ac.id/6285/5/BAB%20IV.pdf">http://repository.umi.ac.id/6285/5/BAB%20IV.pdf</a>	5 (1) 0.06 %
50	<a href="http://repository.unsil.ac.id/12464/13/13.%20BAB%20III.pdf">http://repository.unsil.ac.id/12464/13/13.%20BAB%20III.pdf</a>	5 (1) 0.06 %
51	<a href="http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5521/SKRIPSI%20INDRA%20BAYU.pdf?sequence=1">http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5521/SKRIPSI%20INDRA%20BAYU.pdf?sequence=1</a>	5 (1) 0.06 %

### List of accepted fragments (no accepted fragments)

NO	CONTENTS	NUMBER OF IDENTICAL WORDS (FRAGMENTS)

Dosen Pembimbing  
Dr. Hasan Ubaidillah, SE., MM

Dosen Pengaji  
Dr. Rifdah Abadiyah, S.E., M.S.M., CHCM

**PROPOSAL TUGAS AKHIR**  
**(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial**  
**Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

Mei, 2025

**DAFTAR ISI**

COVER	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI	iii
I. PENDAHULUAN	4
Rumusan Masalah	6
II. LITERATUR REVIEW	6
III. METODE PENELITIAN	10
Pendekatan Penelitian	10
Metode Penelitian	10
Populasi dan Sampel	11
Teknik Pengambilan Sampel	11
Sumber Data	11
Teknik Pengumpulan Data	12
Teknik Analisis Data	12
Analisis Outer Model	12
Analisis Inner Model	13
Pengujian Hipotesis	13
DAFTAR PUSTAKA	14

Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Narmada Awet Muda. Dengan pendekatan kuantitatif dan teknik simple random sampling, data dikumpulkan dari 165 responden dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan gaya kepemimpinan sebagai faktor paling dominan. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini memberikan rekomendasi strategis dalam pengelolaan beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan PT. Narmada Awet Muda

**ABSTRACT** This study aims to analyze the influence of workload, compensation, and leadership style on the performance of employees in the production department of PT. Narmada is Youthful. With a quantitative approach and simple random sampling technique, data was collected from 165 respondents and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method through SmartPLS 3.0 software.

The results of the study show that compensation and leadership style have a positive and significant effect on employee performance, with leadership style as the most dominant factor. Meanwhile, workload has no significant effect. Simultaneously, all three variables have a significant effect on performance. These findings provide strategic recommendations in workload management, compensation, and leadership styles to improve employee performance.

Keywords: Workload, Compensation, Leadership Style, Employee Performance of PT. Narmada Awet Muda

1. Pendahuluan

Globalisasi merupakan periode di mana inovasi teknologi berkembang dengan cepat, terutama terkait dengan aktivitas bisnis. Lingkungan yang terus berubah secara dinamis memaksa perusahaan untuk secara konsisten menyesuaikan visi, misi, dan strategi mereka ke dalam struktur, budaya, serta sistem operasional yang ada. Perkembangan teknologi yang cepat juga memengaruhi perusahaan, sehingga dibutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk memenuhi tuntutan kompetensi sumber daya manusia mereka. Keberhasilan suatu strategi bisnis sangat bergantung pada kepemimpinan manajerial di dalam perusahaan tersebut. Seorang pemimpin perlu memandu, memengaruhi, mendorong, dan mengawasi karyawan supaya dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di samping itu, diperlukan juga pemberdayaan bagi karyawan agar bisa memberikan keuntungan yang signifikan bagi perusahaan atau organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa peran pemimpin seperti manajer amat vital dalam

menentukan seberapa efektif komunikasi yang terjalin dalam kerja sama tim suatu divisi. Kemampuan ini menjadi aset bagi perusahaan dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan dalam bisnis mereka. Jika pemberdayaan diimplementasikan dengan baik, maka akan meningkatkan kemampuan, menghasilkan kepuasan kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin juga harus mampu mengelola sumber daya manusia perusahaan untuk mengurangi risiko yang dihadapi dan mengurangi perilaku yang menyimpang, sekaligus memaksimalkan kinerja karyawan. Praktik manajemen sumber daya manusia ini dapat berdampak pada pola perilaku dan sikap karyawan, mencakup kinerja, komitmen, kepuasan kerja, dan pencapaian kerja. Ketika karyawan merasa bahwa praktik manajemen sumber daya manusia di organisasi tidak diterapkan secara benar, hal tersebut dapat menimbulkan kinerja yang buruk serta menghambat operasional perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan dan penerapan sumber daya manusia yang tidak optimal cenderung menghasilkan kinerja perusahaan yang juga tidak optimal [1]. Persaingan bisnis yang semakin ketat juga dirasakan oleh perusahaan swasta, terutama dalam menghadapi dinamika pasar global yang tidak menentu. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja agar tetap kompetitif. PT. Narmada Awet Muda, sebuah perusahaan air minum dalam kemasan yang berlokasi di Lombok, NTB, turut merasakan dampak dari persaingan tersebut. Perusahaan ini membutuhkan strategi yang efektif untuk menjaga daya saingnya di pasar. Keberhasilan strategi perusahaan sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik, karena kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam implementasi strategi yang efektif. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas, sementara kompensasi yang adil menjadi salah satu motivasi penting bagi karyawan. Di sisi lain, gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Bagi PT. Narmada Awet Muda, perhatian terhadap kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting. Perusahaan memahami bahwa kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mendukung tercapainya tujuan perusahaan tetapi juga menjadi salah satu langkah strategis untuk bertahan di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif [2].

Tabel 1. Jumlah Ketidakhadiran Karyawan PT. Narmada Awet Muda

Tahun	Jumlah Karyawan			Absen
	Sakit	Alfa	Persentase Tidak Hadir	
2020	259	7,72%	15,44%	23,16 %
2021	259	12,74%	17,76%	30,50%

Sumber: data yang sudah diolah

Tabel yang disajikan di atas menunjukkan bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai mengindikasikan perusahaan masih menghadapi masalah dalam stabilitas kehadiran karyawan. Ketidakhadiran ini dapat berdampak signifikan pada kelancaran operasional perusahaan karena sumber daya manusia tidak menjalankan tanggung jawabnya dengan baik, yang pada akhirnya **berpengaruh terhadap kinerja**.

**Hasil penelitian yang dilakukan oleh** R. M aharoni & A. Budianto, menyatakan **faktor yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja** mencerminkan jumlah dan tingkat kesulitan tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang tepat, yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, dapat mendorong produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan kepuasan kerja. Namun, beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan menurunkan kualitas kerja. Beban kerja yang terlalu berat juga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen harus mampu mengelola beban kerja dengan cermat untuk memastikan bahwa setiap pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa merasa terbebani, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif [3].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh D. Mahdiana & H. Ubaidillah faktor berikutnya yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Kompensasi mencakup semua bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif sangat penting karena secara langsung mempengaruhi motivasi, kepuasan, dan produktivitas pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan organisasi [4]. Sebaliknya, kompensasi yang kurang memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan semangat kerja, dan meningkatkan turnover. Oleh karena itu, manajemen yang efektif harus memastikan bahwa struktur kompensasi yang diterapkan tidak hanya kompetitif di pasar tenaga kerja, tetapi juga selaras dengan pencapaian kinerja organisasi yang diharapkan [5].

Hasil penelitian yang dilakukan H. Ubaidillah & F. Andriani oleh faktor ketiga yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja ialah seorang pemimpin. Pemimpin dengan gaya memimpinnya mempengaruhi strategi organisasi dalam jangka pendek maupun panjang. Pemimpin menjadi pengarahan langsung maupun tidak secara langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Faktor ini memiliki pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merancang (menyusun kebijakan dan pengambilan keputusan), implementasi (pelaksanaan tugas), dan evaluasi (hasil dari organisasi). Gaya kepemimpinan merujuk pada cara-cara bersikap yang digunakan seseorang ketika berusaha untuk mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan akan efektif ketika tujuan organisasi telah disampaikan dan diterima oleh mereka yang dipimpin. Seorang pemimpin perlu menggunakan gaya kepemimpinan untuk mengatur orang yang dia pimpin, karena seorang pemimpin akan memiliki pengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya [6].

Nampak dari penelitian terdahulu bahwa beban kerja memiliki dampak **positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Lingkungan kerja dan motivasi kerja juga memiliki dampak **positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** [7]. Berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa **beban kerja yang berlebihan** dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini karena beban kerja yang berlebih dapat membuat karyawan merasa terlalu berat dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif [8]. Dari hasil penelitian variabel kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan meningkatkan prestasi mereka dalam mencapai tujuan organisasi [9]. Namun berbeda dari hasil penelitian [10] yang menyatakan kompensasi yang tidak sesuai dapat menjadi sumber konflik dan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Dari penelitian variabel gaya kepemimpinan, penelitian ini menunjukkan **bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**. Hal ini memberi petunjuk bahwa hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan cukup kuat [11]. Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja karyawan [12].

Rumusan Masalah :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?
4. Apakah Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?

Pertanyaan penelitian : Apakah penerapan beban kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan mampu dalam meningkatkan keberhasilan kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda?

KATEGORI SDGS : Sesuai dengan kategori SDGS 8 (delapan) pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi [13].

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui model dari Pengaruh Beban Kerja sebagai variable independent (X) dan dua variable independent (X) Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan, dimana variable independent (X) ini mempengaruhi variable dependent (Y) terhadap Kinerja Pegawai yang akan dibahas pada penelitian ini dengan PT. Narmada Awet Muda sebagai objek penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mendukung perkembangan sumber daya manusia dalam konteks pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi, dengan fokus pada faktor beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan pegawai di PT. Narmada Awet Muda. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mendukung penciptaan pekerjaan layak dan produktif serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi perusahaan. Peningkatan kinerja pegawai ini sejalan dengan tujuan SDGs 8, yaitu mempromosikan pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Selain itu, peningkatan kinerja pegawai juga akan berkontribusi pada efisiensi operasional perusahaan dan mendorong penciptaan lapangan kerja baru, yang berdampak positif pada perekonomian lokal dan nasional.

## 2. LITERATUR REVIEW

### Beban Kerja (X1)

Beban kerja bisa diartikan sebagai suatu keadaan dari tugas yang tengah dilaksanakan, yang meliputi rincian tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan. Beban kerja mencakup usaha yang harus dilakukan oleh individu guna memenuhi permintaan yang ada. Ini merujuk pada ukuran kapasitas kerja operator yang terbatas yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu .

Beban kerja merupakan beberapa hal yang harus dituntaskan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan tenggang waktu yang sudah ditentukan. Tertera Pemendagri Nomor 12 Tahun 2008 menjelaskan bahwa beban kerja merupakan bobot pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi yang dihasilkan dari perkalian antara volume kerja dan norma waktu. Ketika seorang karyawan memiliki keterampilan yang melebihi tugas yang dilakukan, muncul rasa kebosanan. Sebaliknya, jika keterampilan karyawan tidak memenuhi tuntutan pekerjaan, itu dapat menyebabkan kelelahan yang lebih besar. Beban kerja bagi pegawai dapat dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu beban kerja yang sesuai dengan standar, beban kerja yang berlebihan (over capacity), dan beban kerja yang kurang (under capacity) [14].

Indikator beban kerja menurut [15] :

1. Target yang akan dicapai, Perspektif individu terhadap berat target pekerjaan yang diberikan untuk dislesaikan. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dengan tenggang waktu tertentu . 2. Keadaan Pekerjaan, Berkaitan dengan pandangan individu terhadap kondisi pekerjaan mereka, contohnya dalam membuat keputusan dengan cepat saat menjalankan suatu tugas, serta menangani situasi tak terduga seperti melakukan pekerjaan tambahan di luar waktu yang disepakati.
3. Manajemen Waktu, Merujuk pada waktu yang dihabiskan untuk aktivitas yang berkaitan langsung dengan produksi (waktu siklus, atau waktu standar yang ditetapkan).
4. Standar Pekerjaan, Pandangan individu mengenai tugas yang mereka jalani, contohnya mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung maupun tidak langsung dalam bentuk materi ataupun barang kepada karyawan sebagai bentuk balas jasa yang telah karyawan berikan terhadap Perusahaan. Hal tersebut searah dengan pendapat yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran untuk karyawan [16].

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial [17].

Indikator kompensasi adalah sebagai berikut [18]:

1. Gaji (Salary) : Merupakan bentuk balas jasa dan penghargaan yang diterima oleh karyawan secara rutin sebagai tanda balas jasa. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya adalah seutuh bentuk kompensasi, yakni balas jasa yang diterima seorang pegawai.
2. Incentif : Pengertian incentif secara umum antara lain dimana karyawan mendapat bagian dari keuntungan perusahaan. Adapun secara khusus yaitu pemberian incentif didasarkan prestasi kerja. Cara ini sangat efektif mendorong semangat kerja para karyawan untuk berusaha bekerja secara baik.
3. Bonus : Beberapa jenis pendapatan ekstra yang diberikan oleh perusahaan di luar gaji pokok kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi untuk pencapaian pekerjaan yang baik.
4. Upah : Merupakan pembayaran yang diterima karyawan dihitung dari lamanya jam kerja.
5. Premi : Merupakan hal yang diserahkan sebagai hadiah atau sumbangan/sesuatu yang dibayarkan lebih sebagai motivasi atau pengatur atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran umumnya.
6. Jaminan Kesehatan : Merupakan sistem perlindungan sosial yang menjamin akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas tanpa mengalami kesulitan finansial.

### Gaya Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan adalah tindakan atau pendekatan yang merupakan kombinasi dari filosofi, keterampilan, karakter, dan sikap, yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin saat berusaha mempengaruhi kinerja timnya. Dalam cara kepemimpinan, seorang pemimpin harus memiliki daya tarik, memberi motivasi, rangsangan intelektual, mempertimbangkan individu, dan mengarahkan perilaku dapat dijelaskan seberapa besar seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi yang bersifat satu arah. Metode pengarahan dalam komunikasi satu arah ini meliputi mendefinisikan peran yang harus dijalankan oleh para pengikut, memberitahukan apa yang harus dilakukan kepada mereka, di mana cara melaksanakannya, bagaimana caranya, dan melakukan pengawasan ketat terhadap para pengikut. Dengan demikian, jika gaya kepemimpinan diterapkan secara efektif, hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan [19].

Indikator gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut [20]:

1. Seorang pemimpin yang memiliki rasa tanggung jawab mewujudkan visi yang harus sejalan dengan poin-poin perusahaan dan visi tersebut harus dapat diterima serta dimengerti.
2. Seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan sasaran organisasi, khususnya dalam perannya untuk menentukan tujuan jangka panjang yang terstruktur dan dapat diukur.
3. Pimpinan merancang strategi yang cocok untuk mencapai tujuan dan sasaran.
4. Pimpinan melakukan fungsi intinya yaitu megimplementasikan strategi yang dipilih.

Kinerja (Y)

Kinerja ialah hasil kerja secara jumlah yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja berkaitan dengan hasil yang dicapai dari suatu proses yang terukur dalam periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan sebelumnya [21].

Kinerja mencerminkan apa yang dilakukan oleh individu atau suatu proses dalam konteks pekerjaan yang telah ditentukan. Kinerja bukanlah akhir dari serangkaian aktivitas, tetapi merupakan gambaran menyeluruh yang mencakup elemen input, proses, output, dan hasil yang dicapai [22].

Indikator kinerja sebagai berikut [23]:

1. **Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.**

#### 2. Kualitas pekerjaan.

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung dengan apa yang mereka kerjakan.

3. Pengetahuan kerja.

Mampu menganalisis dan memahami tugas yang diberikan dengan baik.

Adapun kerangka konseptual dan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis :

1. H1 : Pengaruh Beban Kerja (X1) **berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
2. H2 : Kompensasi (X2) **berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
3. **H3 : Gaya Kepemimpinan (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)**
4. H4 : Beban Kerja, **Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Definisi operasional variabel

Tujuan dari definisi operasional adalah untuk memperjelas interpretasi variabel dalam penelitian ini, sehingga pengukuran dapat dilakukan dengan lebih akurat. Penelitian ini melibatkan empat variabel, yaitu Beban Kerja (X1), Kompensasi ( X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) sebagai variabel bebas, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

1. Beban Kerja

ialah sesuatu yang muncul dikarenakan interaksi dari pekerjaan yang di berikan, suasana kerja yang berfungsi sebagai rekan bagi para pekerja, dengan kemampuan, sikap, dan pandangan dari mereka. Salah satu tanda beban tugas adalah lingkungan kerja, yang mencakup segala sesuatu di sekitar individu yang berdampak pada cara mereka melakukan pekerjaan [24].

**Indikator beban kerja sebagai berikut** [25]:

#### **1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 2. Kompensasi (X 2)**

Merupakan bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non material sebagai imbalan dan motivasi atas jasa yang diberikan dengan tujuan sumber daya manusia yang lebih optimal. Dengan kata lain, kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atas upaya mereka. Kompensasi mencakup semua jenis pemberian yang datang dari perusahaan atau lembaga, baik dalam bentuk uang (finansial) maupun dalam bentuk lain (non finansial) kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi mencakup semua jenis hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai bentuk apresiasi untuk usaha mereka di perusahaan [26].

Indikator Kompensasi adalah sebagai berikut [27]:

1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja
2. Bonus berdasarkan prestasi kerja
3. Upah lembur
4. Asuransi kesehatan
5. Tunjangan hari raya

#### 3. Gaya Kepemimpinan (X3)

Merupakan strategi atau teknik seorang pimpinan yang digunakan pada bawahan untuk mengatur atau mempengaruhi perilaku. Konsep gaya kepemimpinan setidaknya mengungkapkan 4 jenis gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karismatik

Pemimpin dengan daya tarik luar biasa yang mampu mempengaruhi orang lain melalui pembawaan dan interaksi. Biasanya dikelilingi oleh pengikut setia.

#### 2. Paternalistik

Gaya kebapak-bapakan, terlalu melindungi, tidak memberi ruang pada bawahan untuk berkembang, dan cenderung merasa paling benar.

#### 3. Militeristik

Mirip dengan otoriter, tetapi lebih keras. Pemimpin dengan gaya ini tidak segan memberikan ancaman atau sanksi jika pekerjaan tidak sesuai harapannya.

Berikut indikator gaya kepemimpinan menurut [28] :

- Kemampuan saat mengambil keputusan
- Kemampuan dalam memotivasi bawahannya
- Kemampuan komunikasi yang baik dan tepat
- Kemampuan mengendalikan diri
- Memiliki Tanggung jawab

#### 4. Kinerja (Y)

Merupakan hasil yang biasa berupa kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja pegawai mencakup hasil dari upaya mereka dalam melaksanakan peran dan tanggung jawab secara baik, dinilai melalui pengamatan terhadap tingkat pencapaian atau produktivitas karyawan dalam tanggung jawab maupun tugas kerja mereka. Tidak hanyaitu, kinerja pegawai juga dapat dipahami sebagai output dan tindakan kerja yang diperoleh dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan [29].

Indikator kinerja sebagai berikut [30]:

1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas
2. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas
3. Kemampuan mencapai hasil sesuai target
4. Memiliki pengetahuan sesuai bidang tugasnya

#### 3. METODE PENELITIAN

##### Pendekatan Penelitian

Dalam lingkup penelitian, istilah explanatory digunakan untuk menjelaskan atau memberikan wawasan mengenai peristiwa atau kondisi saat ini, serta memprediksi kejadian di masa mendatang. Penjelasan di sini merujuk pada upaya untuk menguraikan alasan di balik terjadinya suatu peristiwa atau mengapa sesuatu ada, serta memproyeksikan apa yang mungkin terjadi ke depan. Metode ini sering disebut sebagai penelitian sebab-akibat atau penelitian verifikatif [31].

Penelitian explanatory berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel yang telah dihipotesiskan. Dalam proses ini, hipotesis diuji untuk memverifikasi kebenarannya dengan menguraikan keterkaitan antara dua atau lebih variabel, untuk menentukan apakah variabel-variabel tersebut saling berhubungan atau jika salah satu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya [32].

Dalam penelitian ini, pendekatan eksplanatori digunakan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di PT. Narmada Awet Muda. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana dan mengapa variabel-variabel seperti beban kerja yang seimbang, kompensasi yang adil, serta gaya kepemimpinan yang efektif dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui pengujian hipotesis yang telah dikembangkan, penelitian ini berupaya menemukan bukti empiris yang mendukung hubungan kausal antara variabel-variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menunjukkan adanya hubungan statistik antara variabel-variabel tersebut, tetapi juga untuk menjelaskan alasan-alasan di balik keberadaan hubungan tersebut, memberikan kontribusi penting bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta praktik manajemen di PT. Narmada Awet Muda untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

##### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan explanatory research. Metode kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian menggunakan prosedur statistik. Explanatory research merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner terstruktur untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai beban kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan PT. Narmada Awet Muda. Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel serta memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Analisis ini memberikan dasar empiris yang kuat dalam menguji hipotesis yang telah dirumuskan [33].

**Populasi dan Sampel** Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Narmada Awet Muda, yang berjumlah 280 orang. Sampel diambil menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Teknik ini digunakan karena penelitian hanya melibatkan satu kelompok populasi yang homogen, yaitu karyawan bagian produksi, sehingga setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai sampel.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N \frac{1+Ne^2}{1+Ne^2} n = 280$$

$$1 + 280(0.005) 2 n = 164,71 \text{ (dibulatkan menjadi 165)}$$

Keterangan:

1. n = ukuran sampel
2. N = jumlah populasi (280)
3. e = margin of error (5% atau 0.05)

Dari perhitungan diatas, ditemukan sampel sebanyak 165 responden.

##### Sumber Data

Penelitian ini mengumpulkan dan menganalisis dua jenis data utama: data primer dan data sekunder. Kedua jenis data ini memiliki peran penting dalam mendukung proses penelitian dan membantu mencapai kesimpulan yang akurat dan terpercaya.

Data Primer: Data primer dalam penelitian ini mencakup informasi yang dikumpulkan langsung dari karyawan PT. Narmada Awet Muda terkait pengaruh beban kerja, kompensasi, dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja mereka. Pengumpulan data primer dilakukan melalui beberapa metode, seperti wawancara langsung dengan karyawan, pengisian kuesioner, dan observasi terhadap aktivitas kerja. Data ini penting karena memberikan informasi yang aktual dan relevan, serta membantu peneliti memahami hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dalam konteks kinerja karyawan.

Data Sekunder: Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada responden. Kuesioner ini dirancang khusus untuk mengumpulkan data mengenai variabel-variabel yang relevan, seperti beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel-variabel ini terhadap kinerja karyawan, yang mendukung analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan skala interval, khususnya skala Likert. **Skala Likert** berfungsi untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial yang telah ditetapkan, serta efektif dalam mengumpulkan data yang bisa diinterpretasikan secara kuantitatif dari variabel-variabel yang biasanya bersifat kualitatif. Respon yang diukur dengan skala Likert ini umumnya disajikan dalam bentuk pernyataan yang harus dijawab oleh subjek penelitian dengan pilihan yang menunjukkan tingkat kesepakatan atau ketidaksetujuan mereka. Metode ini menghasilkan data numerik yang dapat diolah untuk menarik kesimpulan yang relevan dan konsisten dengan tujuan penelitian. Berikut adalah contoh representasi dari skala Likert yang diterapkan dalam penelitian ini:

Tabel 2. **Skala Likert No Pernyataan Score**

1. Sangat setuju (SS) 2. Setuju 3. Netral (N) 4. Tidak setuju (TS) 5. Sangat tidak setuju (STS) 1

#### Teknik Analisis Data

**Penelitian ini menggunakan analisis data dengan metode Partial Least Square (PLS)** menggunakan software SmartPLS versi 3. PLS merupakan metode berbasis variance yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel laten yang kompleks dengan jumlah sampel yang tidak harus besar. Dengan jumlah sampel sebanyak 165 pegawai, metode ini sesuai untuk penelitian ini karena PLS mampu mengolah data dengan ukuran sampel minimal dan menghasilkan estimasi yang stabil.

#### Analisis Outer Model

Tahap ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari hubungan antara indikator dan konstruk laten. Pengujian meliputi:

##### 1. Convergent Validity

Uji ini dilakukan untuk mengukur validitas setiap indikator terhadap konstruk latennya. Indikator dinyatakan valid jika nilai outer loading lebih besar dari 0,7. Jika nilai outer loading berada di antara 0,5 hingga 0,7, indikator masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan selama konstruknya valid.

##### 2. Discriminant Validity

Discriminant validity memastikan bahwa suatu konstruk memiliki validitas yang memadai dengan indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain. Uji ini menggunakan nilai Fornell-Larcker Criterion, yaitu AVE (Average Variance Extracted) dari konstruk harus lebih besar dari korelasi antar konstruk. AVE juga harus lebih dari 0,5 agar konstruk dianggap valid.

##### 3. **Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Reliabilitas diukur dengan melihat nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan konsistensi internal indikator dalam konstruk tersebut.

#### Analisis Inner Model

Inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar variabel laten dan mengukur kualitas model struktural. Pengujian meliputi:

##### 4. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**R<sup>2</sup> digunakan untuk menilai seberapa besar variabel eksogen mampu menjelaskan variabel endogen. Nilai R<sup>2</sup> berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin besar nilai R<sup>2</sup>, semakin baik model dalam menjelaskan variabel endogen.**

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur hubungan antar konstruk berdasarkan hipotesis penelitian. Proses ini menggunakan metode

Bootstrapping, yaitu simulasi berulang untuk menghasilkan distribusi statistik yang lebih robust. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

5. T-Statistik, dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 untuk tingkat signifikansi 5%.

6. P-Value, dengan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan hubungan signifikan antara variabel laten.

Metode PLS sangat sesuai digunakan dalam penelitian ini karena mampu menangani model dengan banyak variabel laten, indikator, dan hubungan yang kompleks. Dengan jumlah sampel sebanyak 130 pegawai, PLS memberikan estimasi yang akurat dan valid, terutama untuk penelitian dengan pendekatan eksploratif atau prediktif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 3. **Responden Berdasarkan Usia No Usia Jumlah Responden Persentase**

1. 17- <u>25</u>	38	23%
2. <u>26-35</u>	4	2,4%
3. 36-40	41	24,8%
4. >41	82	49,7%
Total	165	100%

Sumber: data kuisioner diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dari total 165 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, mayoritas berada pada kelompok usia di atas 41 tahun, yaitu sebanyak 82 responden atau 49,7%. Kelompok usia 36-40 tahun berjumlah 41 responden atau 24,8%, diikuti oleh kelompok usia 17-25 tahun sebanyak 38 responden atau 23%. Sementara itu, kelompok usia 26-35 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu sebanyak 4 responden atau 2,4%.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Narmada Awet Muda yang terlibat dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berada pada usia matang, yaitu di atas 41 tahun. Kelompok usia ini umumnya memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, sehingga dapat memberikan persepsi yang lebih komprehensif terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan **dalam hubungannya dengan kinerja karyawan.**

Tabel 4. **Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Responden	Presentase
1.	<u>Laki</u>	62	37,6%	
2.	<u>Perempuan</u>	103	62,4%	
	<b>Total</b>	165	100%	<b>Sumber: data kuisioner diolah, 2025</b>

**Berdasarkan Tabel** 4 di atas, dari total 165 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 103 responden atau 62,4% merupakan perempuan, sedangkan 62 responden atau 37,6% merupakan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Narmada Awet Muda yang terlibat dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan.

Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 5. Jawaban Responden Variabel Beban Kerja

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
XI.1	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik	4.352	Tinggi
XI.2	Saya mendapatkan fasilitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	4.370	Tinggi
XI.3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	4.333	Tinggi
XI.4	Saya merasa puas dengan waktu bekerja yang di berikan	4.339	Tinggi
XI.5	Target pekerjaan yang diberikan kepada saya realistik dan dapat dicapai	4.352	Tinggi
XI.6	Saya memiliki sumber daya yang cukup untuk mencapai target kerja yang diberikan	4.358	Tinggi
Beban Kerja	4.351	Tinggi	

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

**Berdasarkan respon penilaian pada variabel beban kerja, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan kedua, yaitu**

**Saya** mendapatkan fasilitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif" dengan nilai rata-rata 4,370. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketiga, yaitu "Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan" dengan nilai rata-rata 4,333. Perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel beban kerja sebesar 4,351, yang termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 6. Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
----	----------------------	------	------------

<u>X2.1</u>	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	4.370	Tinggi
X2.2	Saya menerima bonus sesuai dengan pencapaian kinerja saya	4.321	Tinggi
X2.3	Saya merasa upah lembur yang diberikan cukup layak dan sesuai dengan beban kerja tambahan saya	4.352	Tinggi
X2.4	Mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan	4.370	Tinggi
X2.5	Besaran tunjangan hari raya yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saat hari raya	4.333	Tinggi
Kompensasi	4.349	Tinggi	

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

**Berdasarkan respon penilaian pada variabel kompensasi, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan** pertama dan

keempat, yaitu "Saya merasa gaji **yang saya terima sesuai dengan** beban kerja saya" dan "Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan" dengan nilai rata-rata 4,370. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan kedua, yaitu "Saya menerima bonus sesuai dengan pencapaian kinerja saya" dengan nilai rata-rata 4,321. Perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kompensasi sebesar 4,349, termasuk dalam kategori tinggi.

Tabel 7. Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
----	----------------------	------	------------

X3.1	Pemimpin saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi kritis	4.339	Tinggi
X3.2	Pemimpin saya sering memberikan penghargaan atau apresiasi atas pencapaian kerja tim	4.352	Tinggi
X3.3	Pemimpin saya sering memberikan penghargaan atau apresiasi atas pencapaian kerja tim	4.358	Tinggi
X3.4	Pemimpin saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal dalam mengambil keputusan	4.364	Tinggi
X3.5	Pemimpin saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etos kerja	4.358	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	4.354	Tinggi	

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

**Berdasarkan respon penilaian pada variabel gaya kepemimpinan, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan keempat**

yang yaitu "Pemimpin saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal dalam mengambil keputusan" dengan nilai rata-rata 4,364. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama, yaitu "Pemimpin saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam situasi kritis" dengan nilai rata-rata 4,339. Perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,354, dalam kategori tinggi.

Tabel 8. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Pertanyaan	Mean	Keterangan
Y.1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi	4.382	Tinggi
Y.2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya	4.370	Tinggi
Y.3	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan	4.358	Tinggi
Y.4	Saya merasa cukup terampil untuk mencapai target perusahaan	4.376	Tinggi
Y.5	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	4.364	Tinggi
Kinerja Karyawan		4.370	Tinggi

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan respon penilaian pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa rata-rata nilai tertinggi terdapat pada pernyataan pertama, yaitu "Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi" dengan nilai rata-rata 4,382. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan ketiga, yaitu "Saya mampu menyelesaikan tugas dengan waktu yang ditentukan" dengan nilai rata-rata 4,358. Perolehan nilai rata-rata secara keseluruhan variabel kinerja karyawan sebesar 4,370, dan termasuk dalam kategori tinggi.

#### Uji Validitas Baru

Pada tahap uji validitas ini, terbagi menjadi dua yaitu convergent validity dan discriminant validity:

##### 1. Convergent Validity

Untuk menguji convergent validity digunakan outer loading atau loading factor. Suatu indicator dinyatakan memenuhi convergent validity dalam kategori baik apabila nilai outer loading > 0.7. Berikut ini adalah nilai outer loading dari masing-masing indicator pada variable penelitian :

Tabel 9. Outer Loading Data Baru

Variabel Indikator Outer loading Ket

Beban Kerja (X1) BK 1 0,981 Valid

BK 2 0,940 Valid

BK 3 0,960 Valid

BK4 0,959 Valid

BK5 0,936 Valid

BK6 0,978 Valid

Kompensasi (X2) KM 1 0,960 Valid

KM 2 0,966 Valid

KM 3 0,979 Valid

KM 4 0,954 Valid

KM 5 0,971 Valid Gaya Kepemimpinan (X3) GK 1 0,959 Valid

GK 2 0,955 Valid

GK 3 0,960 Valid

GK 4 0,976 Valid

GK 5 0,961 Valid Kinerja Karyawan (Y) KK 1 0,983 Valid

KK 2 0,971 Valid

KK 3 0,948 Valid

KK 4 0,972 Valid

KK 5 0,968 Valid

Sumber: hasil pengolahan data SmartPls 3.0

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa setiap indicator pada masing-masing variable memiliki nilai outer loading > 0.7 dan dinyatakan valid.

##### 2. Discriminant validity

Jika korelasi konstruk pengukuran nilainya lebih besar dari konstruk lainnya, maka menunjukkan bahwa konstruk laten memiliki ukuran pada blok mereka lebih baik dari ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014). Berikut ini merupakan hasil output dari uji discriminant validity:

Tabel 10. Cross Loading Data Baru

Indikator Variabel

	Beban Kerja	Kompensasi	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
BK1	0,981	0,979	0,948	0,950
BK2	0,940	0,954	0,941	0,971
BK3	0,960	0,971	0,917	0,920
BK4	0,959	0,928	0,959	0,929
BK5	0,936	0,914	0,955	0,949
BK6	0,978	0,951	0,960	0,948
KM1	0,951	0,960	0,957	0,978
KM2	0,950	0,966	0,908	0,911
KM3	0,981	0,979	0,948	0,950
KM4	0,940	0,954	0,941	0,971
KM5	0,960	0,971	0,917	0,920
GK1	0,959	0,928	0,959	0,929

GK2 0,936	0,914	0,955	0,949
GK3 0,978	0,951	0,960	0,948
GK4 0,947	0,935	0,976	0,975
GK5 0,930	0,928	0,961	0,962
KK1 0,968	0,970	0,963	0,983
KK2 0,940	0,954	0,941	0,971
KK3 0,978	0,951	0,960	0,948
KK4 0,952	0,938	0,969	0,972
KK5 0,934	0,934	0,962	0,968

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

Berdasarkan sajian **di atas dapat diketahui bahwa masing-masing** indicator pada variable **penelitian memiliki nilai cross loading terbesar pada variable yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai cross loading pada variable lainnya** dan dapat dinyatakan bahwa indicator- indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Reliabilitas

Suatu variable dinyatakan memenuhi nilai composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability > 0.6 dengan nilai rho\_A > 0.7 dan nilai AVE > 0.5. Berikut ini adalah nilai composite reliability dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian ini: Tabel 11.

Validitas Dan Reliabilitas Konstruk Data Baru

**Cronbach's Alpha rho\_A Reliabilitas Komposit Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Reliabilitas Komposit</b>	<b>Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)</b>
<b>Beban Kerja</b>	0,983	0,983	0,986	0,920
Kompensasi	0,982	0,983	0,986	0,933
Gaya Kepemimpinan	0,980	0,980	0,984	0,925
Kinerja Karyawan	0,983	0,984	0,987	0,938

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

1. Pada variabel Beban Kerja, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,983 > 0,7, nilai rho\_A sebesar 0,983 > 0,7, nilai reliabilitas komposit sebesar 0,986 > 0,7, dan nilai AVE sebesar 0,920 > 0,5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Beban Kerja sudah reliabel.
2. Pada variabel Kompensasi, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,982 > 0,7, nilai rho\_A sebesar 0,983 > 0,7, nilai reliabilitas komposit sebesar 0,986 > 0,7, dan nilai AVE sebesar 0,933 > 0,5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi sudah reliabel.
3. Pada variabel Gaya Kepemimpinan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,980 > 0,7, nilai rho\_A sebesar 0,980 > 0,7, nilai reliabilitas komposit sebesar 0,984 > 0,7, dan nilai AVE sebesar 0,925 > 0,5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan sudah reliabel.
4. Pada variabel Kinerja Karyawan, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,983 > 0,7, nilai rho\_A sebesar 0,984 > 0,7, nilai reliabilitas komposit sebesar 0,987 > 0,7, dan nilai AVE sebesar 0,938 > 0,5. Maka dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel.

Jika melihat kesimpulan di atas, maka dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini sudah valid dan reliabel serta dapat dilanjutkan ke tahap uji bootstrapping

Pengujian Inner Model

1. Nilai R Square

**Nilai R Square** bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan ketentuan nilai R-square, nilai R-square sebesar **0,67** diinterpretasikan pengaruh yang baik, 0,33 pengaruh moderat dan 0,19 pengaruh yang lemah untuk variabel laten endogen dalam model struktural.

Tabel 12. Nilai R Square

Variabel **R Square** **Adjusted R Square**

Kinerja Karyawan	0,991	0,991
------------------	-------	-------

Berdasarkan hasil uji **nilai R Square pada tabel** di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square model adalah 0,991. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 99,1%. Oleh karena Adjusted R Square lebih dari 0,67, maka pengaruh semua konstruk eksogen terhadap konstruk endogen termasuk dalam kategori sangat kuat.

Uji Hipotesis

Dalam analisis SEM-PLS untuk menguji hubungan suatu variabel **dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Uji ini dilakukan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian.** Berikut **hasil** dari **pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM- PLS.**

Gambar 3. Output Bootstrapping

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan metode bootstrapping SmartPLS, dilakukan dengan melihat hasil perhitungannya berdasarkan pada pengaruh langsung (path coefficient) seperti yang ditunjukkan di bawah ini.

Tabel 13. Path Coefficient

Variabel Original Sample (O) Sample Mean (M) Standart Deviation (STDEV) T Statistics P Values

Beban Kerja -&gt; Kinerja Karyawan	-0,684	-0,664	0,384	1,779	0,076
Kompensasi -&gt; Kinerja Karyawan	0,718	0,702	0,171	4,206	0,000

Sumber: hasil pengolahan data SmartPLS 3.0

**Uji hipotesis bertujuan mengetahui apakah hipotesis dapat diterima dengan cara memperhatikan nilai signifikansi** antara konstruk, t-statistics, dan p-values. Aturan yang dipakai dalam penelitian ini adalah t statistics > 1,96 dengan tingkat signifikansi p-values 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif dan signifikan.

Hasil :

1. H1: Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji path coefficient, nilai original sample sebesar -0,684, t-statistic sebesar 1,779 < 1,96 dan p-value sebesar 0,076 > 0,05. Ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H1 ditolak.

2. H2: Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Nilai original sample sebesar 0,718, t-statistic sebesar 4,206 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H2 diterima.

3. H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai original sample sebesar 0,970, t-statistic sebesar 3,917 > 1,96 dan p-value sebesar 0,000 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H3 diterima.

4. H4: Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji nilai R Square, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,991. Hal ini menunjukkan bahwa 99,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Sisanya sebesar 0,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Karena nilainya lebih dari 0,67, maka pengaruh ketiga variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat kuat. Dengan demikian, H4 diterima.

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**, sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan, ketiga variabel memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Adjusted R Square sebesar 99,1%. Di antara ketiga variabel, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan, ditunjukkan oleh nilai path coefficient tertinggi sebesar 0,970.

Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja** memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan. Berdasarkan analisis data, meskipun banyak karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik, memiliki fasilitas yang cukup, dan merasa waktu yang diberikan untuk bekerja sudah memadai, hal tersebut tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka.

Hasil data empiris menunjukkan bahwa indikator seperti "Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung untuk menyelesaikan tugas dengan baik" dan "Saya mendapatkan fasilitas yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif" memperoleh penilaian yang tinggi. Namun, pernyataan "Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan" memperoleh penilaian yang sedikit lebih rendah, yang menunjukkan bahwa meskipun karyawan merasa lingkungan dan fasilitas mendukung, pengelolaan waktu menjadi tantangan tersendiri. Karakteristik responden yang mayoritas berasal dari kelompok usia produktif, yang sudah terbiasa dengan pengelolaan beban kerja yang efisien, mungkin mempengaruhi hasil ini. Oleh karena itu, meskipun beban kerja tetap menjadi faktor penting dalam dunia kerja, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan. Sebagai kesimpulan, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Jika dilihat dari karakteristik usia, mayoritas responden secara individu berada pada kelompok usia di atas 41 tahun (49,7%), yang umumnya memiliki pengalaman kerja lebih panjang dan kemampuan adaptasi yang baik. Hal ini membuat mereka cenderung lebih stabil dalam menghadapi beban kerja, sehingga pengaruh beban kerja terhadap kinerja tidak terlihat signifikan. Meski demikian, secara keseluruhan, kelompok usia di bawah 41 tahun (17-40 tahun) mencakup 51,5% dari total responden. Dominasi ini dapat dikaitkan dengan kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja yang lebih muda, adaptif terhadap teknologi, dan terbuka terhadap perubahan. Namun, pengalaman mereka dalam mengelola tekanan kerja mungkin belum setara dengan kelompok usia yang lebih tua. Dengan demikian, meskipun beban kerja tetap relevan dalam konteks organisasi, **hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruhnya** terhadap kinerja karyawan tidak signifikan. Hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [34], yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [35] yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

**Hasil penelitian** menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang mereka terima, seperti gaji, bonus, tunjangan, dan fasilitas lainnya, sesuai dengan kontribusi dan beban kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan data, indikator seperti "Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya" dan "Saya mendapatkan fasilitas asuransi kesehatan dari perusahaan" memperoleh nilai tertinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih keras, yang berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

**Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [36], yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [37] yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan **terhadap Kinerja Karyawan**

**Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.** Kepemimpinan yang dapat membuat keputusan yang cepat dan tepat, memberikan penghargaan kepada karyawan, dan menjadi teladan dalam hal disiplin kerja sangat dihargai oleh karyawan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Data empiris menunjukkan bahwa pernyataan seperti "Pemimpin saya tidak mudah terpengaruh oleh tekanan eksternal dalam mengambil keputusan" dan "Pemimpin saya memberikan contoh yang baik dalam hal disiplin dan etos kerja" memperoleh penilaian yang sangat positif. Karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika dipimpin oleh figur yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan emosional yang mendalam dalam memimpin.

Selain itu, jika dikaitkan dengan karakteristik usia, kepala HRD atau kepala bagian pegawai diketahui berada pada rentang usia sekitar 40 tahun, yang tidak terlalu jauh berbeda dengan mayoritas usia karyawan. Kedekatan usia ini memungkinkan terjadinya komunikasi yang lebih efektif dan pemahaman yang lebih baik antara atasan dan bawahan. Kondisi ini turut mendukung penerimaan gaya kepemimpinan yang diterapkan, karena para karyawan merasa lebih nyaman dan dapat menyampaikan aspirasi mereka secara terbuka. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang baik terbukti dapat memberikan pengaruh **signifikan terhadap kinerja karyawan**

**Hasil penelitian** ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [38], yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh **signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh** [39] yang menyatakan bahwa **gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan **secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

**Secara** simultan, ketiga variabel yakni beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak semua variabel berpengaruh secara signifikan secara individu, ketika dikombinasikan, ketiganya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja yang optimal tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan hasil dari interaksi berbagai aspek dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini, organisasi perlu memastikan bahwa beban kerja dikelola dengan baik, kompensasi diberikan secara adil, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan mampu membina hubungan kerja yang positif dengan karyawan. Maka hipotesis bahwa ketiga variabel **berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan** dapat diterima.

## 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dan gaya kepemimpinan terbukti **memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**, dengan gaya kepemimpinan menjadi faktor yang memberikan pengaruh paling dominan. Temuan empiris menunjukkan bahwa karyawan merasa lebih termotivasi dan produktif ketika mendapatkan kompensasi yang sesuai serta dipimpin oleh sosok pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan tepat dan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja. Sementara itu, beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, meskipun secara umum dinilai berada dalam kategori baik oleh para responden. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang baik belum cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara langsung, jika tidak didukung oleh faktor kompensasi dan kepemimpinan yang efektif. Oleh karena itu, PT. Narmada Awet Muda disarankan untuk terus memperkuat sistem kompensasi yang adil dan transparan, serta membangun gaya kepemimpinan yang responsif, komunikatif, dan apresiatif. Pengelolaan beban kerja tetap perlu dijaga agar tidak menimbulkan tekanan berlebih, namun peningkatan kinerja karyawan akan lebih optimal jika diiringi dengan kepemimpinan yang kuat dan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] K. Karyawan, P. T. Narmada, A. Muda, S. I. Mubarq, and Z. Abidin, "No Title," no. 1, pp. 42-50.
- [2] R. Suharja and A. Agusdin, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Obat Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Narmada Awet Muda," Jmm Unram - Master Manag. J., vol. 13, no. 1, pp. 23-39, 2024, doi: 10.29303/jmm.v13i1.803.
- [3] R. Maharani and A. Budianto, "4 Master of Management Studies Program **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM**," vol. 3, p. 327, 2019, doi: 10.25157/ mr.v3i2.2614.
- [4] D. Mahdiana and H. Ubaidillah, "5 **The Effect of Job Stress, Work Environment and Compensation on Job Satisfaction with Motivation as an intervening variable at PT. Setia Kawan Grup**," Indones. J. Innov. Stud., vol. 17, Oct. 2021, doi: 10.21070/ijins.v17i.575.
- [5] P. Gaya Kepemimpinan, D. Disiplin Kerja, R. Adi Saputra, H. Ubaidillah, P. Studi Manajemen, and U. Muhammadiyah Sidoarjo, "6 **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN VILLAGE GOVERNMENT IN JABON DISTRICT**."
- [6] H. Jurnal, H. Ubaidillah, and F. Andriani, "7 **JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRASAHAAN PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SAAT PANDEMI COVID-19 PADA PT. SARTIKA RATU TRAVEL BAG SPECIALIST TANGGULANGIN SIDOARJO**," JIMAK, vol. 1, no. 3, pp. 2809-2406, 2022.
- [7] E. S. 2, K. 3 Amila Qurniyati 1, "8. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Satria Nusantara Sakti".
- [8] R. Herdianti and S. Assery, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan," J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones., vol. 1, no. 1, pp. 171-189, 2021, doi: 10.32477/jrabi.v1i1.xxx.
- [9] R. F. Sri Astuti Nurjanah1, "9 **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja** Serta Kinerja Pegawai 'Rumah Sakit Z'".
- [10] Mediati, A. Usman, A. R. A. Kunna, N. I. Farahyanti, and R. M. S. Bakri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Usaha Kecil Menengah (UKM) Melati Bakery," Econ. Digit. Bus. Rev., vol. 4, no. 1, pp. 86-90, 2023.
- [11] P. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli Marlina, "13 PARADUTA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial," vol. 1, no. 3, pp. 95-98, 2023, doi: 10.56630/paraduta.v1i2.479.
- [12] A. Abdurokhim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai," Inkubis J. **Ekon. dan Bisnis**, vol. 2, no. 1, pp. 1-17, 2020, doi: 10.59261/inkubis. v2i 1.11.
- [13] L. M. English and V. Mckay, "SDGs 3, 4, 5: Educating for Health, Literacy and Gender."
- [14] **A. Neksen, M. Wadud, and S. Handayani**, "16 **Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera**," 2021.

- [15] S. Sulastri and O. Onsardi, "17 Pengaruh **Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan**," *J. Manag. Bussines*, **vol. 2, no. 1**, pp. 83-98, Jun. **2020**, doi: [10.31539/jomb.v2i1.1215](https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215).
- [16] S. Muhammad Fauzan, F. Poerwita Sary, K. Kunci, and K. Karyawan, "18 Sulthan Muhammad Fauzan (1), Fetty Poerwita Sary (2) **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG UTAMA BANDUNG)** *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*," **vol. 4, no. 6**, pp. 928-937, 2020.
- [17] A. Karakteristik Individu, L. Kerja, I. Organisasi, D. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Sri Langgeng Ratnasari, M. Buulolo, and H. Widiyah Nasrul, "19 *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*," **vol. 2**, 2020. [Online]. Available: <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- [18] J. Ekonomi, M. dan Akuntansi, K. Dwi Nata, and D. Hikmah Perkasa, "20 Neraca **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM PENGANGKUTAN PENUMPANG DJAKARTA (PPD)** Jakarta Timur." [Online]. Available: <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- [19] **M. K. Hafidzi et al.**, "21 **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening** (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," **vol. 4, no. 6**, 2023, doi: [10.31933/jemsi.v4i6](https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6).
- [20] J. Ekombis Review -Jurnal et al., "22 Pengaruh Gaya Kepemimpinan **terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening** (Studi Kasus pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)," *J. Ekombis Rev.*, **vol. 11**, no. 2, pp. 1087-1094, 2023, doi: [10.3767/ekombis.v11i2](https://doi.org/10.3767/ekombis.v11i2).
- [21] **O**: Petrick, I. Sasauw, B. Tewal, and I. Trang, "24 ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND COMMUNICATION TO NURSE PERFORMANCE AT TOBETO REGIONAL GENERAL HOSPITAL," 2023.
- [22] "No Title," **vol. 6**, pp. 287-297, 2024.
- [23] M. R. P. N. S. A. P. N. M. I. A. Anggada Abim Pramudya1, "25 Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan".
- [24] **M. R. Santoso** and **D. S. Widodo**, "26 **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA," 2022.
- [25] B. **Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**, A. Kosim, B. Wicaksono, S. Alimi, A. Gunawan, and U. Pelita Bangsa Jawa Barat Indonesia, "27 Pengaruh Employee Engagement," *Remik Ris. dan E-Jurnal Manaj. Inform. Komput.*, **vol. 7**, no. 1, 2023, doi: [10.33395/remik.v7i1.11079](https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11079).
- [26] D. Wandi, H. S. Kahpi, F. Fidziah, and Z. Abidin, "28 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa Pengiriman di Kota Serang Indonesia," *J. Manag. Bus. Rev.*, **vol. 19**, no. 1, pp. 80-91, Jan. 2022, doi: [10.34149/jmbr.v19i1.235](https://doi.org/10.34149/jmbr.v19i1.235).
- [27] J. Setia and B. No, "1) , 2) , 3) , 4)," **vol. 3**, no. 1, pp. 131-143, 2024.
- [28] F. Wulandari, R. Deti, and M. Harsono, "YUME: Journal of Management Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review)," *YUME J. Manag.*, **vol. 7**, no. 1, pp. 842-855, 2024.
- [29] E. Sukmawati and S. Langgeng Ratnasari, "30 **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, TRAINING, WORK ETHOS, AND INDIVIDUAL CHARACTERISTICS** ON EMPLOYEES PERFORMANCE," *DIMENSI*, **vol. 9**, no. 3, pp. 461-479, 2020.
- [30] S. S. D. K. Silvio Maric Ewaldy, "31 PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DANGAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN".
- [31] **E. L. Kabdiyono**, **D. H. Perkasa**, **M. Eksan**, **M. A. F. Abdullah**, and **W. D. Febrian**, "32 **Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang**," *J. Manag. Bussines*, **vol. 6**, no. 2, pp. 496-509, Mar. 2024, doi: [10.31539/jomb.v6i2.7206](https://doi.org/10.31539/jomb.v6i2.7206).
- [32] A. E. Z. M. I. Putri Oktaviani, "33 PENGARUH UPAH KARYAWAN DAN LINGKUNGAN KERJATERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN".
- [33] R. Yuningsih Puteri, "BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN DI KALIMANTAN SELATAN," **SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.**, **vol. 1**, no. 7, pp. 1271-1278, Jun. 2022, doi: [10.54443/sibatik.v1i7.155](https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i7.155).
- [34] **R. Septyaningsih** and **Palupiningdyah**, "Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional," *Manag. Anal. J.*, **vol. 6**, no. 4, pp. 461-472, 2017.
- [35] M. Ohorela, "Pengaruh **Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang** Jayapura," *J. Ekon. Bisnis*, **vol. 12**, no. 1, pp. 127-133, 2021.
- [36] M. Asnawi, "Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan," *J. War. Dharmawangsa*, **vol. 13**, no. 1, 2019.
- [37] **T. D. I. M. A. Firdaus**, **and R. T. K. Rinda**, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, **vol. 2**, no. 2, p. 144, 2019, doi: [10.32832/manager.v2i2.2567](https://doi.org/10.32832/manager.v2i2.2567).
- [38] **L. Gunawan**, **F. Alifia**, and **W. H. Adjii**, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung," *Ekon. J. Econ. Bus.*, **vol. 6**, no. 1, p. 132, 2022, doi: [10.33087/ekonomis.v6i1.508](https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508).
- [39] **A. Setyawan** and **W. Bagasworo**, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Serta Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank X Area Jakarta Selatan)," *J. Ekon. Manaj. dan Perbank. (Journal Econ. Manag. Banking)*, **vol. 6**, no. 1, p. 31, 2022, doi: [10.35384/jemp.v6i1.231](https://doi.org/10.35384/jemp.v6i1.231).

-----FOOTNOTES-----

1.

-----FOOTNOTES-----

1.