

## ***The Effect Of Motivation, Workload And Compensation On The Performance Of InDrive Drivers In Medan City***

### **Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi InDrive Di Kota Medan**

**Daniel Fernando Tatarang<sup>1</sup>, Yovie Ernanda<sup>2</sup>, Fira Safira<sup>3</sup>, Rosa Ananta Simatupang<sup>4</sup>, Teodora Situmorang<sup>5</sup>, Edisah Putra Nainggolan<sup>6</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara<sup>6</sup>

[yovieernanda@unprimdn.ac.id](mailto:yovieernanda@unprimdn.ac.id)<sup>2</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation, workload, and compensation on the performance of InDrive drivers in Medan City. This research was conducted from December 2024 to January 2025 using a quantitative approach. The sample in this study were InDrive drivers who were actively operating in Medan City, which were selected using the accidental sampling method due to the unlimited population. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, using a Likert scale as a variable measurement tool. Data analysis was conducted using the Structural Equation Modeling (SEM) method using Smart PLS software, which allows testing the direct relationship between the independent variables (motivation, workload, and compensation) and the dependent variable (performance). The results showed that simultaneously, motivation, workload, and compensation affect the performance of InDrive drivers in Medan City. However, partial testing revealed that only the workload variable has a significant effect on driver performance, with a T-statistic value of 2.734 (>1.96) and a P value of 0.006 (<0.05), which means that hypothesis H1 is accepted.*

*In contrast, motivation and compensation did not show a significant effect on performance, with T-statistic values of 1.730 and 1.672 (<1.96) and P values of 0.084 and 0.095 (>0.05), respectively, so hypotheses H2 and H3 were rejected. These findings suggest that workload is the main factor determining InDrive drivers' performance, while motivation and compensation have no significant influence in the context of this study.*

**Keywords:** Motivation, Workload, Compensation, and Performance

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, beban kerja, serta kompensasi terhadap kinerja pengemudi InDrive di Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan pada Desember 2024 hingga Januari 2025 dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pengemudi InDrive yang aktif beroperasi di Kota Medan, yang dipilih menggunakan metode accidental sampling karena populasi yang tidak terbatas. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya, dengan menggunakan skala Likert sebagai alat ukur variabel. Analisis data dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak Smart PLS, yang memungkinkan pengujian hubungan langsung antara variabel bebas (motivasi, beban kerja, serta kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, motivasi, beban kerja, serta kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pengemudi InDrive di Kota Medan. Namun, pengujian parsial mengungkapkan bahwa hanya variabel beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi, dengan nilai T-statistik sebesar 2,734 (>1,96) serta nilai P sebesar 0,006 (<0,05), yang berarti hipotesis H1 diterima. Sebaliknya, motivasi dan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai T-statistik masing-masing 1,730 dan 1,672 (<1,96) serta nilai P sebesar 0,084 dan 0,095 (>0,05), sehingga hipotesis H2 dan H3 ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor utama yang menentukan kinerja pengemudi InDrive, sedangkan motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini.

**Kata Kunci:** Motivasi, Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

## 1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi ialah aspek krusial teruntuk kemajuan masyarakat modern yang terus beradaptasi dan berinovasi untuk memenuhi kebutuhan manusia. Kemajuan teknologi telah meningkatkan pendapatan melalui berbagai peluang bisnis online yang menarik. Kita dapat dengan mudah dan hemat biaya menjual produk atau layanan secara daring serta memanfaatkan media sosial atau platform digital lainnya teruntuk memasarkan bisnis. Perkembangan teknologi terus berdampak positif serta besar pada beragam aspek kehidupan manusia. Salah satu contohnya terlihat dalam sektor transportasi. seperti aplikasi ride-sharing, aplikasi seperti InDrive mengubah cara orang menggunakan transportasi dengan menyediakan layanan berbagai tumpangan yang lebih fleksibel dan terjangkau. Motivasi adalah suatu hasrat atau keinginan seseorang yang memotivasinya teruntuk

melaksanakan sesuatu, mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan. Berdasarkan Sutrisno (2016:110) "Motivasi muncul sebagai hasil dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya. Oleh karena itu, tingkat motivasi yang ditunjukkan setiap individu dapat bervariasi meskipun menghadapi situasi yang sama. Selain itu, seseorang dapat merasakan dorongan yang berbeda ketika menghadapi situasi yang beragam pada waktu yang berbeda." Beban kerja ialah sebuah tugas atau tanggung jawab yang perlu dituntaskan dalam jangka waktu tertentu baik perseorangan ataupun suatu organisasi. Beban kerja antara lain mencakup berbagai aspek seperti kuantitas tugas, tingkat kesulitan, durasi waktu kerja dan tekanan untuk memenuhi target untuk hasil tertentu. Berdasarkan Rolos et al (2018) beban kerja ialah jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh sebuah jabatan atau unit dalam perusahaan, yang dihitung berdasarkan volume kerja serta standar waktu yang ditetapkan. Bila keahlian pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, bisa timbul rasa jenuh. Kebalikannya, bila keahlian pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, bisa mengakibatkan kelelahan berlebihan. Kompensasi ialah suatu imbalan yang diberikan kepada seseorang sebagai upah atau penghargaan atas pekerjaan atau jasa yang sudah diberikan serta biasanya berbentuk finansial atau non finansial. Berdasarkan Dessler (2017:221) kompensasi ialah wujud imbalan yang

diperuntukkan kepada karyawan, termasuk segala sesuatu yang berkaitan dengan mereka. Kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja oleh seseorang, tim, atau organisasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas serta tanggung jawab tertentu menyesuaikan target yang sudah ditentukan. Berdasarkan Sinaga (2020:14) mengemukakan kinerja adalah hasil dari tugas atau aktivitas yang dilakukan seseorang pada sebuah perusahaan, yang terpengaruh dari beragam faktor supaya meraih tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Awal mula berdirinya InDriver dikarenakan krisis tarif taksi di kota Yakutsk Rusia, kota tersebut yang memiliki suhu ekstrim hingga -45 derajat Celcius sehingga mengalami kenaikan tarif taksi yang signifikan pada musim dingin. Tarif yang tdk wajar tersebut mendorong sejumlah mahasiswa untuk mencari solusi yang lebih terjangkau, maka mahasiswa menciptakan grup media sosial bernama "Independent Drivers" di platform VKontakte (media sosial Rusia). Grup ini memungkinkan penumpang dengan pengemudi untuk bernegosiasi langsung mengenai upah atau tarif perjalanan yang akan di tempuh tanpa perantara agar pengemudi dan penumpang sama-sama diuntungkan. Melihat respon yang sangat positif, grup media sosial (Independent Drivers) berkembang menjadi sebuah platform aplikasi berbasis online. Pada tahun 2013 InDriver resmi diluncurkan sebagai aplikasi transportasi yang memperkenalkan konsep negosiasi tarif langsung antara pengemudi dan penumpang. Setelah kesuksesan awal aplikasi InDrive di Rusia kini mulai berkembang secara internasional dan sudah hadir di lebih dari 40 negara. InDrive kini dikenal sebagai salah satu

alternatif dari layanan ride-hailing tradisional dengan pendekatan yang lebih transparan dan fleksibel. InDrive hadir di Indonesia pertama kali pada Agustus 2019 dengan

melakukan program uji coba dikota Medan. Dalam kurun waktu dua tahun, InDrive berhasil memperluas cakupannya kelebih dari 50 kota di Indonesia dan masih eksis sampai saat ini yang sudah memiliki lebih dari 600 ribu pengemudi yang tersebar di seluruh Indonesia. InDrive menyediakan fitur tawar-menawar antara penumpang dengan pengemudi teruntuk menetapkan biaya perjalanan yang akan di tempuh. Pengemudi akan mendapatkan pemberitahuan dengan tiga opsi permintaan perjalanan, yakni menerima tarif yang ditawarkan, menolak tawaran, atau bernegosiasi untuk harga yang lebih rendah. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada pengemudi Indrive sehingga peneliti melaksanakan penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi Indrive di Kota Medan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **A Motivasi**

Menurut Robinson (2017), motivasi adalah proses yang mendorong individu untuk memilih, mengejar, dan mempertahankan perilaku yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan harapan akan hasil yang diinginkan.

Menurut Maslow (2015), motivasi berkaitan dengan kebutuhan manusia yang terbagi dalam hierarki, dari yang paling dasar hingga yang lebih kompleks. Kebutuhan ini mencakup keamanan, kebutuhan fisiologis, penghargaan, sosial, serta aktualisasi diri. Setiap individu termotivasi untuk memenuhi kebutuhan pada setiap level secara berurutan.

### **B. Beban Kerja**

Menurut Suwatno & Priansa (2018), beban kerja mencakup tidak hanya kelebihan pekerjaan (work overload) tetapi juga kekurangan pekerjaan (work underload), serta mempertimbangkan keadaan psikis sumber daya manusia dalam menyelesaikan kewajibannya. Menurut Diana (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kualitas kerja dan memengaruhi kesehatan mental pekerja. Hal ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja untuk menjaga produktivitas.

### **Kompensasi**

Menurut Gary Dessler (2017), kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan serta mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan mereka. Menurut Hasibuan (2018), kompensasi mencakup seluruh penghasilan, baik dalam bentuk barang, ruang, langsung maupun tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi.

### **Kinerja**

Menurut Roberts et al. (2016), kinerja diartikan sebagai hasil dari aktivitas individu atau kelompok yang diukur berdasarkan standar tertentu. Kinerja meliputi aspek kuantitatif serta kualitatif dari pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Mathis dan Jackson (2018), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang diraih oleh seorang karyawan dalam kewajiban yang diemban, yang dipengaruhi oleh faktor individu dan situasi kerja. Dalam hal ini, kinerja dapat diukur berdasarkan produktivitas, kualitas, dan kepuasan kerja.

## **3. Metode Penelitian**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2020:16), bahwa pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk mengkaji sampel atau populasi tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian dan dianalisis secara

statistik guna menguji hipotesis yang telah ditentukan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan explanatory research. Menurut Rukajat (2018), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan peristiwa secara realistis, aktual, serta sesuai dengan kondisi terkini dengan menyusun uraian yang faktual, sistematis, dan tepat. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:6), explanatory research bertujuan untuk menjelaskan kedudukan setiap variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antarvariabel.

Penelitian ini dilakukan terhadap pengemudi InDrive di Kota Medan dengan periode penelitian dari Desember 2024 hingga Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup subjek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti, dengan fokus pada pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja pengemudi InDrive di Kota Medan. Sampel ditentukan menggunakan metode accidental sampling sebagaimana dijelaskan oleh Creswell (2018), yang menyatakan bahwa metode ini dipilih ketika populasi tidak terbatas dan peneliti memilih individu yang tersedia serta bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer, yang diperoleh langsung dari responden, serta data sekunder, yang diperoleh melalui pihak ketiga atau dokumen (Sugiyono, 2016:308). Variabel yang diteliti terdiri dari Motivasi, yang didefinisikan sebagai prosedur yang mempengaruhi arah, kekuatan, serta ketekunan dalam pencapaian tujuan (Schunk, Pintrich, dan Meece, 2018), Beban Kerja yang merujuk pada jumlah usaha fisik dan mental yang dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan tugas dalam periode waktu tertentu (Robinson, 2018), Kompensasi yang mencakup seluruh bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya (Hasibuan, 2018), serta Kinerja yang merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan standar yang berlaku (Sutrisno, 2018).

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:142). Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) dalam Smart PLS. Menurut Hair et al. (2017), PLS merupakan metode berbasis varians yang digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel laten dalam model struktural dengan ukuran sampel yang lebih kecil dan asumsi distribusi data yang lebih fleksibel. Analisis menggunakan Smart PLS mencakup evaluasi model pengukuran (outer model) yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas konvergen menggunakan Average Variance Extracted (AVE), dengan nilai AVE > 0,5 dianggap valid (Fornell & Larcker, 1981). Uji validitas diskriminan menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Cross Loading, yang memastikan bahwa indikator lebih berkorelasi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lain. Uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, dengan nilai > 0,7 dianggap reliabel (Hair et al., 2017).

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan mengukur koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Selain itu, effect size ( $f^2$ ) digunakan untuk menilai besar kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan predictive relevance ( $Q^2$ ) untuk mengukur kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan bootstrapping pada Smart PLS untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel. Nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima (Hair et al., 2017). Dengan pendekatan Smart PLS, penelitian ini mampu menganalisis hubungan antarvariabel secara lebih fleksibel tanpa banyak asumsi klasik seperti yang terdapat dalam regresi linier berganda.

#### **4. Hasil dan Pembahasan**

##### **Gambaran Umum Perusahaan**

InDrive ialah aplikasi layanan transportasi online (ojol) yang menawarkan konsep unik dalam menentukan tarif perjalanan. Berbeda dari aplikasi ride-hailing lainnya seperti Gojek

dan Grab yang menggunakan tarif dinamis berbasis algoritma, InDrive memungkinkan pengguna untuk menegosiasikan harga perjalanan secara langsung dengan pengemudi. Penumpang dapat mengajukan harga yang mereka inginkan, lalu pengemudi bisa menerima, menolak, atau mengajukan penawaran lain hingga mencapai kesepakatan. Sistem ini memberikan fleksibilitas lebih bagi pengguna dalam menentukan tarif serta memilih pengemudi berdasarkan harga, rating, dan jenis kendaraan yang diinginkan. Selain layanan transportasi penumpang, InDrive juga menawarkan jasa pengiriman barang, transportasi jarak jauh, serta layanan taksi dan kendaraan premium di beberapa kota tertentu. Saat ini, InDrive telah beroperasi di berbagai negara, termasuk Indonesia, dan semakin berkembang di kota-kota besar yang memiliki kebutuhan tinggi akan transportasi online. Dengan sistem berbasis negosiasi, aplikasi ini memberikan transparansi lebih dalam proses pemesanan, meskipun pengalaman pengguna dapat bervariasi tergantung pada kesepakatan antara penumpang

### **Penjelasan Responden terhadap Variabel**

Dalam penelitian ini, karakteristik responden dianalisis berdasarkan empat variabel utama, yaitu motivasi, beban kerja, kompensasi, dan kinerja. Setiap variabel diukur melalui sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada pengemudi InDrive sebagai responden. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut mengenai bagaimana responden memberikan jawaban terhadap masing-masing variabel:

#### **Motivasi Variabel**

motivasi diukur menggunakan 10 indikator (X1P1–X1P10) yang mencerminkan faktor internal dan eksternal yang mendorong pengemudi dalam bekerja. Berdasarkan hasil tabulasi, mayoritas responden memberikan skor tinggi terhadap indikator seperti kebutuhan ekonomi, fleksibilitas kerja, serta peluang mendapatkan penghasilan lebih tinggi dibanding pekerjaan lain. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan pengemudi InDrive merasa terdorong untuk bekerja karena faktor finansial dan fleksibilitas waktu kerja yang diberikan oleh aplikasi ini. Namun, ada juga beberapa responden yang menunjukkan motivasi lebih rendah, terutama bagi mereka yang merasa tidak stabil dalam mendapatkan order.

#### **Beban Kerja Variabel**

Beban kerja diukur melewati 6 indikator (X2P1–X2P6), yang mencakup lama waktu kerja, jumlah perjalanan per hari, tingkat tekanan dalam pekerjaan, dan faktor eksternal seperti cuaca serta kondisi lalu lintas. Dari hasil yang diperoleh, sebagian besar pengemudi mengindikasikan bahwa mereka bekerja dalam durasi yang cukup panjang, dengan rata-rata jam kerja melebihi 8 jam per hari. Banyak pula responden yang merasa terbebani oleh fluktuasi jumlah order dan tekanan dari persaingan antar pengemudi, terutama di daerah dengan tingkat kepadatan pengemudi yang tinggi. Namun, ada juga responden yang merasa beban kerja cukup ringan karena mereka memilih bekerja secara santai atau sebagai pekerjaan sampingan.

#### **Kompensasi**

Variabel kompensasi dinilai menggunakan 8 indikator (X3P1–X3P8) yang mengukur kepuasan terhadap pendapatan, insentif yang diterima, serta biaya operasional yang dikeluarkan. Berdasarkan jawaban responden, terdapat perbedaan persepsi mengenai kompensasi. Sebagian besar pengemudi merasa cukup puas dengan kebebasan dalam menegosiasikan tarif, yang menjadi keunggulan utama InDrive dibandingkan aplikasi ojol lainnya. Namun, ada juga responden yang mengungkapkan ketidakpuasan, terutama terkait ketidakstabilan pendapatan, fluktuasi tarif, serta biaya operasional seperti bahan bakar dan perawatan kendaraan yang terus meningkat.

Kinerja Variabel kinerja diukur melalui 8 indikator (Y1P1–Y1P8), yang mencakup aspek kepuasan pelanggan, kedisiplinan dalam menerima order, tingkat penyelesaian perjalanan, serta kemampuan memberikan layanan yang baik. Sebagian besar pengemudi menunjukkan kinerja yang baik, ditandai dengan rating pelanggan yang cukup tinggi dan konsistensi dalam menyelesaikan perjalanan. Faktor pengalaman, sikap ramah terhadap pelanggan, serta kemampuan menegosiasikan harga juga berpengaruh terhadap kinerja mereka. Namun, beberapa responden yang memiliki beban kerja tinggi atau merasa kurang puas dengan kompensasi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah, seperti menolak order lebih sering atau kurang disiplin dalam menerima perjalanan.

### Analisis Data

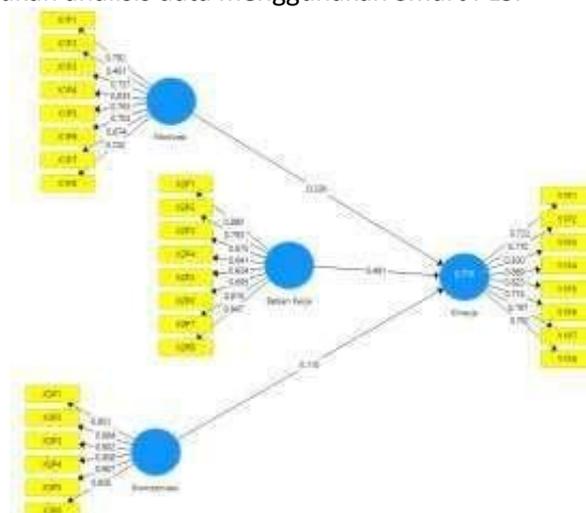
Penelitian ini mengumpulkan data awal melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditetapkan. Analisis data dilakukan menggunakan Smart PLS untuk mengukur validitas serta reliabilitas setiap indikator dalam variabel laten. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh motivasi, beban kerja, serta kompensasi terhadap kinerja pengemudi InDrive di Kota Medan. Pemilihan Smart PLS sebagai alat analisis didasarkan pada keunggulannya yang tidak memerlukan uji normalitas dalam proses pengujian dan analisis data. Penelitian ini menggunakan dua jenis model, yaitu model outer dan model inner.

### Outer Model

Evaluasi model outer dilakukan untuk menilai keterkaitan antara setiap indikator dengan variabel laten yang diwakilinya. Analisis ini berfokus pada validitas konvergen, validitas diskriminan, serta reliabilitas, berdasarkan standar nilai yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan utama dari proses ini adalah memastikan bahwa setiap indikator memiliki tingkat validitas dan keandalan yang memadai dalam merepresentasikan variabel laten yang dikaji. Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel independen serta satu variabel dependen, dengan total 22 indikator yang dianalisis dalam model outer.

### Convergent Validity

Validitas konvergen diuji untuk memastikan apakah nilai faktor beban dari setiap indikator menunjukkan validitas terhadap variabel laten, dengan standar bahwa setiap nilai faktor beban harus lebih besar dari 0,70. Berikut adalah hasil nilai faktor beban dari setiap indikator setelah dilakukan analisis data menggunakan Smart PLS.



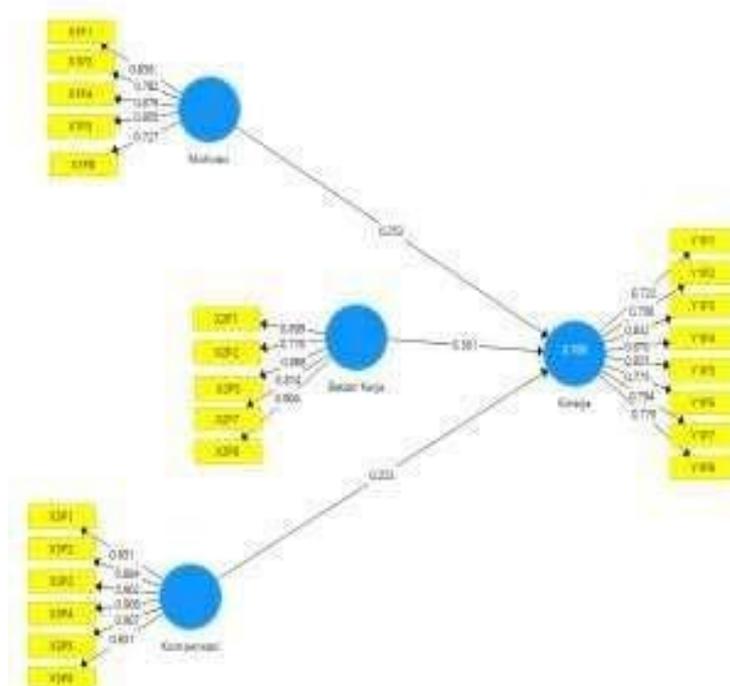
**Gambar 1 Outer Model Tahap I Model Convergent Validity Tahap I**

Sumber: Output Smart PLS

**Tabel 1 Nilai Factor Loading Tahap II**

	Beban Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1P1				0,792
X1P2				0,481
X1P3				0,757
X1P4				0,835
X1P5				0,763
X1P6				0,703
X1P7				0,674
X1P8				0,742
X2P1	0,88			
X2P2	0,793			
X2P3	0,675			
X2P4	0,641			
X2P5	0,824			
X2P6	0,695			
X2P7	0,81			
X2P8	0,847			
X3P1			0,851	
X3P2			0,884	
X3P3			0,902	
X3P4			0,908	
X3P5			0,907	
X3P6			0,85	
Y1P1		0,722		
Y1P2		0,77		
Y1P3		0,83		
Y1P4		0,869		
Y1P5		0,823		
Y1P6		0,774		
Y1P7		0,797		
Y1P8		0,782		

Berlandaskan data pengujian yang terdapat dalam tabel di atas, hasil nilai faktor loading menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator dari pertanyaan X (X1P2, X1P7, X2P3, X2P4, X2P6) dengan nilai outer loading di bawah 0,70. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian tahap II untuk memastikan bahwa semua indikator pada variabel tersebut valid sebagai alat ukur. Hasil dari pengujian tahap II adalah sebagai berikut:



**Gambar 2. Outer Model Tahap II Model Convergent Validity**

Sumber: Output Smart PLS

Tabel 2 Nilai Factor Loading Tahap II

	Beban Kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
X1P1				0,858
X1P3				0,792
X1P4				0,876
X1P5				0,805
X1P8				0,727
X2P1	0,899			
X2P2	0,778			
X2P5	0,868			
X2P7	0,814			
X2P8	0,904			
X3P1			0,851	
X3P2			0,884	
X3P3			0,902	
X3P4			0,908	
X3P5			0,907	
X3P6			0,851	
Y1P1		0,722		
Y1P2		0,768		
Y1P3		0,832		
Y1P4		0,870		
Y1P5		0,825		
Y1P6		0,775		
Y1P7		0,794		
Y1P8		0,779		

Melalui Tabel di atas, kesimpulannya setiap indikator yang dipakai sebagai parameter pada penelitian ini valid, karena semua nilai faktor beban luar (outer loading) > 0,70. Sehingga, semua indikator dianggap sah sebagai alat pengukuran teruntuk variabel yang ditelaah.

#### Discriminat Validit

Discriminant validity digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap indikator pertanyaan mewakili model atau konsep yang berbeda untuk setiap variabel. Penilaian terhadap nilai discriminant validity dapat dilakukan melalui perbandingan beragam nilai antar variabel, di mana nilai teruntuk setiap variabel seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai untuk indikator lainnya. Dalam hasil penelitian ini, perbandingan tersebut memperlihatkan nilai setiap variabel lebih tinggi daripada indikator lainnya, yang menandakan bahwa discriminant validity telah tercapai.

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE
Beban Kerja	0,903	0,918	0,922	0,600
Kinerja	0,917	0,918	0,933	0,635
Kompensasi	0,944	0,945	0,955	0,781

<b>Motivasi</b>	<b>0,867</b>	<b>0,877</b>	<b>0,897</b>	<b>0,526</b>
-----------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Sumber: Sem-PLS 3.0

Berlandaskan data yang terdapat dalam tabel, beberapa indikator menunjukkan nilai cross loading yang lebih rendah ketimbang variabel lainnya. Karenanya, direkomendasikan teruntuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan memperhatikan nilai Average Variance Extracted (AVE).

Langkah selanjutnya adalah mengevaluasi reliabilitas variabel-variabel yang ada, dengan cara menilai nilai Reliabilitas Gabungan dan Alpha Cronbach. Berikut ialah hasil nilai reliabilitas Alpha Cronbach dan Composite Reliability dalam konteks penelitian ini:

**Tabel 4. Nilai Realiabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>AVE</b>
<b>Beban Kerja</b>	<b>0,903</b>	<b>0,918</b>	<b>0,922</b>	<b>0,600</b>
<b>Kinerja</b>	<b>0,917</b>	<b>0,918</b>	<b>0,933</b>	<b>0,635</b>
<b>Kompensasi</b>	<b>0,944</b>	<b>0,945</b>	<b>0,955</b>	<b>0,781</b>
<b>Motivasi</b>	<b>0,867</b>	<b>0,877</b>	<b>0,897</b>	<b>0,526</b>

Sumber : Ouput Smart PLS

Indikator reliabilitas, yang diukur melalui elibilitas Alpha Cronbach dan Composite, dianggap reliabel jika nilainya melebihi 0,70. Melalui data yang terdapat pada tabel, terlihat jikalau nilai Cronbach's Allpha serta Composite relevansi masiing-masing melebihi 0,70.

Akibatnya, kesimpulannya setiap variabel dapat diandalkan. Selanjutnya, dalam konteks nilai Average Variance Extracted(AVE) pada uji discriminant validity, nilai dianggap memadai jika melebihi 0,5.

Sehingga, disarankan setiap indikator untuk variabel laten menunjukkan konsep yang cukup berbeda dari variabel lain. Variabel penelitian ini menunjukkan reliabilitas dan validitas yang tinggi, menurut pengujian validitas konvergen dan nilai diskriminan hasilnya.

### Koefisien Determinasi

Melalui mengamati ketentuan nilai koefisien determinasi, nilai R-Square dipakai teruntuk menginterpretasi pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Nilai NFI untuk penelitian ini ialah.

**Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kinerja</b>	0,779	0,767

Sumber: Sem-PLS 3.0

Tampak dari tabel diatas jika nilai R-squarenya ialah 0,779 sehingga bisa disimpulkan jika variabel independent berpengaruh sebesar 77,9% terhadap variabel dependen serta tersisa sebesar 22,1 % terpengaruh dari variabel lain.

### Uji F

Uji F mengevaluasi cara variabel independen serta variabel dependen berinteraksisatu sama lai, Uji F digunakan pengaruh uji F dilakukan melalui merujuk padanilai NFI (Normal Fit Index) harus mendeekati nilai 0,9. Berikut adalah nilai NFI yang diperoleh dari penelitian ini:

Tabel 6 Uji F

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,122	0,122
d_ULS	6,912	6,912
d_G	3,880	3,880
Chi-Square	941,774	941,774
NFI	0,894	0,895

Sumber: Sem-PLS 3.0

Pada uji f diatas kita dapat melihat hasil pengujian dari nilai NFI dengan ketentuan jika nilai NFI mendekati 0,90 maka dapat dinyatakan jika pengujian uji f pada penelitian ini dinyatakan hubungan antar variabel bebas dengan

### Uji T

Uji T diterapkan teruntuk menganalisis hubungan dari variabel independen kepada variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, nilai T-Statistic serta P-value diperoleh dengan ketentuan bahwa T-Statistic > 1,96, yang memperlihatkan hubungan signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, serta P-value < 0,05, yang mengindikasikan bahwa variabel independen memengaruhi signifikan kepada variabel dependen. Terdapat pula hasil Uji T dalam penelitian ini ialah

Tabel. 7 Nilai Uji T (Sumber : Ouput Smart PLS)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Beban Kerja -> Kinerja	0,501	0,471	0,183	2,734	<b>0,006</b>
Kompensasi -> Kinerja	0,223	0,237	0,133	1,672	<b>0,095</b>
Motivasi -> Kinerja	0,253	0,264	0,146	1,73	<b>0,084</b>

Sumber: Sem-PLS 3.0

Tampak dari tabel diatas jika nilai nilai uji T yang diterima dan sesuai dengan ketentuan adalah variabel beban kerja kepada variabel kinerja. Pada variabel kompensasi serta motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karena nilai P-value > 0,05 serta nilai T-statistic < 1,96.

### Hasil Analisis dan Pembahasan

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Dengan Uji F 0,894 mendekati nilai 0,90 dengan pengaruh positif dari variabel beban kerja dengan variabel kinerja bahwa nilai T statistik (2,734) > 1,96 serta nilai P bernilai (0,006 < 0,05), memperlihatkan  $H_1$  diterima.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dengan Uji F 0,894 mendekati nilai 0,90 dengan pengaruh positif dari variabel kompensasi dengan variabel kinerja bahwa nilai T statistik (1,672) < 1,96 serta nilai P bernilai (0,095 > 0,05), memperlihatkan  $H_2$  ditolak.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Dengan Uji F 0,894 mendekati nilai 0,90 dengan pengaruh positif antara variabel motivasi dengan variabel kinerja bahwa nilai T statistik (1,730) < 1,96 serta nilai P bernilai (0,084 > 0,05), menunjukkan bahwa  $H_3$  ditolak.

### **Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja**

Setelah dilakukan Uji F serta Uji T bisa dilihat jika variabel beban kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh cukup baik terhadap variabel kinerja namun pada pengujian masing-masing variabel dapat dilihat jika variabel yang berpengaruh terhadap variabel kinerja adalah variabel beban kerja.

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Berlandaskan pembahasan tentang analisis data sebelumnya diajukan, hasil dari penelitian bisa disimpulkan diantaranya :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis diterima.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ditolak.
3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis ditolak.
4. Secara keseluruhan, beban kerja, kompensasi, serta motivasi berpengaruh terhadap kinerja, namun hanya beban kerja yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Diana. (2019). *Manajemen Beban Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia.
- Ghozali, L. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2018). *Human Resource Management: Essential Perspectives*. Cengage Learning.
- Robinson, P. (2017). *Psychological Motivation: A Comprehensive Guide*. New York: McGraw-Hill.
- Roberts, J., et al. (2016). *Performance Management and Measurement: Concepts and Applications*. London: Routledge
- Rolos, F., et al. (2018). *Manajemen Beban Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Surabaya: Mitra Media.
- Rumawas, et al. (2021). *Evaluasi Beban Kerja dan Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Depok: Rajawali Pers.
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2018). *Motivation in Education: Theory, Research, and Applications*. Pearson Education.
- Sinaga, D. (2020). *Pengukuran Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Universitas Sumatera Utara Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.