

PENGARUH ETIKA KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POWERLINK INTERNUSA PEKANBARU

Nanda Oktavia^{1*}, Rian Rahmat Ramadhan, SE., M.Si², Dr. Khusnul Fikri, SE., M.M³
Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 200304325@student.Umri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, yaitu di bawah 100, maka seluruh anggota populasi diambil semua sebagai sampel penelitian, sehingga penelitiannya disebut sebagai penelitian populasi atau penelitian sensus. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru, Hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Powerlink Internusa Pekanbaru

Kata Kunci : Etika kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang kemajuan dan keberhasilan suatu usaha tidak lepas dari peran dan kemampuan SDM yang baik (Muliono *et al.*, 2021). Kemampuan perusahaan untuk bertahan di pasar tidak terlepas dari SDM yang ada didalamnya. Menurut Mangkunegara, (2014) manusia merupakan sumber daya yang paling tinggi dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan, karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat mengharuskan para pelaku usaha dan masyarakat untuk lebih cepat beradaptasi pada perkembangan teknologi

tersebut. Demi menunjang kelancaran usaha yang dijalankan oleh pelaku usaha baik individu maupun badan usaha, perlu didukung dengan peralatan yang memadai serta berkualitas, salah satunya komputer. Persaingan bisnis dalam era globalisasi pada saat ini sangat ketat, dimana perusahaan dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggan serta berusaha untuk menciptakan produk yang berbeda dengan pesaing. Dengan demikian usaha pengembangan produk yang berbeda bisa menjadi suatu strategi yang efektif bagi perusahaan dalam memberikan penawaran produk yang inovatif sehingga tercapai suatu kepuasan masing-masing pihak, baik dari pembeli karena membeli produk yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginannya serta produk yang berkualitas.

Banyak perusahaan saat ini yang sangat memperhatikan kinerja para karyawannya demi berkembangnya perusahaan tersebut. Hal tersebut dilakukan guna untuk menilai seberapa baik kinerja karyawannya. Penilaian kinerja dilakukan agar karyawan tahu seberapa baik pekerjaan mereka di perusahaan tempat mereka bekerja. Bagi suatu perusahaan kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tidak hanya perusahaan ataupun organisasi yang menganggap penting penilaian kinerja, tapi PT. Powerlink Internusa juga memerlukan penilaian kinerja dengan harapan dapat meningkatkan target dan menambah peningkatan dalam pelayanan yang terdapat di PT. Powerlink Internusa. Dalam kegiatannya penjualan komputer oleh PT. Powerlink Internusa sudah berjalan hampir 12 tahun yang berada di Kota Pekanbaru, tepatnya di Jalan Arifin Ahmad No. 108 Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru Riau.

Masalah yang akan timbul pada kinerja adalah menunda suatu pekerjaan tersebut dan juga untuk menyelesaikannya mungkin saja butuh kerja sama yang kuat dan kualitas untuk kinerja yang dilakukan mesti bagus. Supaya kinerja yang dilakukan oleh para karyawan terlihat lebih bagus, dibutuhkan disiplin, ketelitian dan kemampuan dalam melakukan tugas ataupun pekerjaan yang dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Didukung juga adanya motivasi untuk bekerja agar mencapai tujuan dan hasil yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor utama agar PT. Powerlink Internusa Pekanbaru dapat bertahan saat ini. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Jufrizen, 2018). Menurut Siahaan, (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau organisasi sesuatu kriteria yang berlaku dalam suatu kurun waktu tertentu. Artinya, bila aktivitas seseorang atau organisasi mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etika kerja. Etika kerja menurut Harsono (2014) merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Menurut Bhastary (2020) Etika kerja ialah pandangan atau kebiasaan serta sifat dalam cara melakukan pekerjaan yang ada dalam diri seseorang ataupun golongan. Orang yang memiliki etika kerja yang tinggi memandang bahwa kerja merupakan suatu kegiatan yang penting, sumber martabat serta hal yang mulia masalah yang dihadapi PT. Powerlink Internusa Pekanbaru masih memiliki etika kerja yang rendah. Hal tersebut terlihat para karyawan masih didalam jam kerja berlangsung, terlihat juga terdapat beberapa karyawan laki-laki merokok di ruang kerja dan sambil berbicara dengan rekan kerjanya dan juga tingkat kerajinan masuk jam kerja masih rendah karena terdapat karyawan yang masih telat masuk kerja dan juga dalam menyelesaikan tugas kerjanya masih setengah-setengah.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti Dwipayani (2020) menunjukkan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun hasil berbeda dikemukakan oleh Nurhasanah (2022) menemukan bahwa etika kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. Yaitu dampak yang dialami oleh para karyawan khususnya saat bekerja, contoh beban kerja yang dialami oleh karyawan PT. Powerlink Internusa Pekanbaru seperti, pada bagian service terjadinya orderan pelanggan yang banyak menyebabkan karyawan pada tim mekanik bisa tidak sempat istirahat pada waktu istirahat. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti Husin *et al* (2021) menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun hasil berbeda dikemukakan oleh Alriani (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Vridyaningtyas (2022) menyatakan kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.. Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Kompensasi yang diberikan berupa gaji, insentif, serta tunjangan guna memberikan semangat kerja kepada karyawan. Namun seiring berjalannya waktu, karyawan PT powerlink Internusa merasakan permasalahan gaji yang sering kali terlambat dan juga imbalan lemburan yang dirasa tidak merata dibagikan ke karyawan. Dengan demikian karyawan merasa dirugikan sebagai pertimbangan setiap karyawan memiliki beban hidupnya masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti Setyawan (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun hasil yang berbeda dikemukakan oleh Vannisa (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian Pustaka dalam suatu pengaturan karya tulis ilmiah dapat diartikan sebagai penegasan terhadap keterbatasan karya ilmiah. Intisari dalam bagian ini dimuat secara lengkap di keyword di bagian abstrak. Karena itu, persiapan karya tulis apa pun harus diwajibkan membuat studi literatur.

Agar tidak dianggap plagiarisme dari karya orang lain, penting bagi siapapun untuk membuat tinjauan literatur dengan menulis ulang bahasa dan kata-kata yang diperoleh di bagian pencarian literatur. Sangat mudah untuk menggunakan kutipan langsung atau tidak langsung.

Formula matematika dituliskan dalam baris tersendiri dan dilengkapi dengan penomoran disebelah kanan, ditulis dengan menggunakan Microsoft Equation. (1)

No	Variabel	Definisi	Indikator
----	----------	----------	-----------

1	Etika kerja (X1)	Etika berasal dari bahasa Yunani yaitu "ethos" yang berarti karakter, watak, kesusilaan atau adat. Dalam pengertian ini, etika dihubungkan dengan kebiasaan hidup yang baik, baik dalam individu maupun dalam masyarakat atau kelompok : (Robbins, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja yang positif • Rasa disiplin kerja • Tekun (Robbins, 2017)
2	Beban kerja (X2)	Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi pekerjaan • Penggunaan waktu kerja • Target yang dicapai (Koesomowidjojo 2017)
3	Kompensasi (X3)	kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada para pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Utama, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji dan upah • Tunjangan • Insentif (Sinambella,L.2016)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Jufrizen, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas Kerja • Kuantitas Kerja • Tanggung Jawab • Kerja Sama (Mangkunegara, (2011)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menggunakan proses datanya berupa angka yang digunakan sebagai menyelidiki, menjelaskan serta menginterpretasikan gambaran dari pengaruh sosial yang tidak dapat diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan Di PT Powerlink Internusa Pekanbaru yang beralamat di Jalan Arifin Ahmad No. 108 Kelurahan Sidomulyo Timur Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru- Riau. Tempat ini dipilih karena sesuai dengan pembahasan penelitian. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Maret 2023 – Juli 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

Uji validitas

(Ghozali, 2018) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jika r hitung lebih besar dari r *table* dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dimana :

r hitung $\geq r$ *table*, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

r hitung < r table, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang dapat digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Variabel-variabel tersebut dikatakan *Cronbach's Alpha*nya memiliki nilai lebih besar 0,6 yang berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan sebagai pengumpul data yang handal yaitu hasil pengukuran *relative* koefisien jika dilakukan pengukuran ulang

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Etika kerja (X1)	0,723	0,6	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,933	0,6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,861	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.916	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,7 yaitu dari variabel etika kerja sebesar 0,723, beban kerja sebesar 0,933, kompensasi sebesar 0,861 dan kinerja 0,916 yang berarti data tersebut reliabel

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

**Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58507579
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.089
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

Sumber: Data Olah 2024

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas *kolmogorov-smirnov* pada tabel di peroleh nilai signifikan 0,059 > 0,5 dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value* (nilai toleransi). Multikolinieritas terjadi jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih

dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil uji multikolinearitas yang diperoleh dari dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Etika Kerja	.748	1.336
	Beban Kerja	.850	1.177
	Kompensasi	.859	1.164

Sumber: Data olah 2024

Berdasarkan tabel 4.15 Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas, cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada *scatter plot*. Selain dengan melihat pada *scatter plot*, ada beberapa metode statistik yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti halnya uji *glejser*. Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan menggunakan uji *glejser*. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* ini, apabila nilai sig. (signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($P > 0,05$), maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas *glejser*

Model	Sig.
1 (Constant)	.096
Etika Kerja	.733
Beban Kerja	.911
Kompensasi	.141

Sumber: Data olahan Spss (2023)

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* diatas, maka dari ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena probabilitas (sig) dalam tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun langkah dalam melakukan uji t adalah

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	7.166	7.563		.948	.348
Etika Kerja	.584	.171	.418	3.420	.001
Beban Kerja	-.118	.096	-.141	-1.227	.226

Kompensasi	.692	.170	.463	4.059	.000
------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data olah 2024

- a. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien etika kerja adalah $3,420 > t$ tabel $2,014$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,001$ lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan (H_1 diterima H_0 di olak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja adalah $-1,227 > t$ tabel $2,014$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,229$ lebih besar dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan (H_2 ditolak H_0 diterima). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien kompensasi adalah $4,059 > t$ tabel $2,014$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari pada nilai signifikan yang telah ditetapkan yaitu $0,05$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan (H_3 diterima H_0 ditolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	7.166	7.563	
	Etika Kerja	.584	.171	.418
	Beban Kerja	-.118	.096	-.141
	Kompensasi	.692	.170	.463

Sumber: Data olah 2024

$$Y = 7.116 + 0,584x_1 - 0,118x_2 + 0,692x_3 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Kostanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar $7,116$. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar $7,116$. Maka etika kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $7,116$

2. Etika kerja X_1 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi pola kerja X_1 adalah $0,584$ dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel etika kerja sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,584$ dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Beban kerja X_2 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi beban kerja kerja X_2 adalah $-0,118$ dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap penurunan variabel beban kerja sebesar satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $-0,118$ dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

4. Kompensasi X_3 terhadap kinerja (Y)

Koefisien regresi kompensasi X_3 adalah $0,692$ dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar satuan, maka akan kenaikan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,692$ dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Uji Koefisiensi Determinasi

Menurut Ghozali, (2018) uji koefisiensi determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel etika kerja, beban kerja, dan kompensasi) menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) atau untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas. Berikut ini hasil spss yang menggambarkan tentang nilai (R_2) pada penelitian ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.454	3.700

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Etika Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar $0,454$ atau $45,4\%$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Maka $45,4\%$ variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja, beban kerja, dan kompensasi sedangkan sisanya, yaitu $54,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, komitmen, dan lain sebagainya

PENUTUP

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerlink Internusa Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel etika kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $3,420 > t$ tabel $2,014$. Maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, nilai t bertanda positif yang berarti etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Powerlink Internusa Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa etika kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil temuan ini diuji yang dilakukan berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden yang meliputi kerja yang positif, sikap disiplin kerja dan tekun. Menurut Robbins (2017) kerja yang positif ialah Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, bawahan, pimpinan, pelanggan, serta semua pemangku kepentingan yang lainnya. Setiap orang ditempat kerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika dalam bekerja yang positif sedangkan tekun ialah Seseorang yang memiliki etika kerja selalu berperilaku kerja yang penuh semangat, totalitas,

mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih kinerja yang optimal, serta memiliki keyakinan yang kuat untuk melayani pekerjaan dengan ikhlas dan tulus. Ketika etika kerja yang dijalankan dengan sepenuh hati, maka pelanggaran hukum ditempat kerja menjadi nol.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerlink Internusa Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $1,227 > t$ tabel 2,014. Maka berarti H_0 diterima dan H_2 ditolak, nilai t bertanda negatif yang berarti beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Powerlink Internusa Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis H_2 diperoleh bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil temuan ini diuji yang dilakukan berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden yang meliputi kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Menurut Koesomowidjojo (2017), penggunaan waktu kerja adalah Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja sedangkan Target yang harus dicapai Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Powerlink Internusa Pekanbaru

Berdasarkan hasil uji T, variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar $4,059 > t$ tabel 2,014. Maka berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima, nilai t bertanda positif yang berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Powerlink Internusa Pekanbaru. Dari hasil uji hipotesis H_3 diperoleh bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil temuan ini diuji yang dilakukan berdasarkan kuesioner yang diisi oleh responden yang meliputi upah dan gaji, insentif, dan tunjangan. menurut Sinambella (2016) insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi sedangkan tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhastary Dwipayani, M. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. In *Universitas Sebelas Maret*.
- Harsono, N. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gunung Agung.
- Husin, Nurwati, & Aisyah, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium*, 10(1), 69–78.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. The National Conference on Management

- and Business (NCMAB) 2018.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Kompensasi, P., & Setyawan, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Organizational..., Desta Setyawan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2020*. 1–8.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Muliono, J. S., Mayjensungkono, U., Herdajanto, T., Sungkono, U. M., & Park, I. (2021). *Jieaa -vol 11 no 2 oktober 2021*. 11(2), 54–60.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siahaan, E. (2014). Antecedent Kinerja Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Berdasarkan Perspektif gender Pada Sektor Jasa Perbankan di Wilayah DKI Jakarta. *Universitas Brawijaya Program Pascasarjana, Malang*.
- sinambella,L.p ,. Suryani & Damayanti, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (cet 1). bumi aksara.
- Vannisa, & Nainggolan, N. P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Cendana Han Wijaya. *Jurnal Universitas Putera Batam*.
- Vridyaningtyas, E. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Work Overload Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Nasmoco Bahtera Motor Di Yogyakarta. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 17(2), 19–26. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v17i2.37408>