

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GOGO TAKSI KUPANG

The Effect Of Workload And Compensation On The Performance Of Kupang Gogo Taxi Drivers

Yordan M. D. Feoh^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Tarsisius Timuneno^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yordanfeoh@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id, ^{c)} tarsisius.timuneno@staf.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang. Metode dalam penelitian ini merupakan metode survey dengan penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Gogo Taksi Kupang dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang dengan menggunakan teknik simple random, dan untuk pengumpulan data dilapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Berdasarkan hasil deskriptif menemukan bahwa keadaan beban kerja sangat tinggi sedangkan kompensasi dan kinerja berada dalam keadaan tinggi atau baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Sementara itu, secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Pengemudi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Berbagai macam visi dan misi yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan sumber daya manusia mempunyai tugas yang sangat penting untuk membawa perusahaan mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat dimaksimalkan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2010), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lisnayetti (2006), menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban

kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut begitu juga sebaliknya.

Beban kerja menurut permendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan permendagri No. 12/2008 yaitu pemberian pekerjaan harus sesuai dengan jabatan seseorang dalam sebuah perusahaan. Pemberian beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dapat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Kompensasi, menurut Kadarisman (2012), penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tinjauan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan maka karyawan akan senang dan lebih giat dalam meningkatkan kinerja karena karyawan merasa bahwa apa yang dihasilkan olehnya dihargai oleh perusahaan.

Berdasarkan kondisi nyata yang menjadi permasalahan di Gogo Taksi Kupang, melalui pra penelitian Gogo Taksi Kupang saat ini menghadapi persaingan karena munculnya perusahaan transportasi online seperti grab indrive dan maxim yang beroperasi di kota kupang. Hal lain yang menjadi permasalahan di gogo taksi adalah jam kerja yang dibebankan kepada karyawan selama 24 jam yang dibagi menjadi dua shift. Dalam pemberlakuan kebijakan kompensasi berupa pemberian bonus 30 persen dari pendapatan perbulan pengemudi, penghargaan berupa pujian pengemudi terbaik, dan santunan kedukaan berupa uang dan fasilitas mobil jenasa. Kompensasi yang diberikan tersebut sepenuhnya memenuhi harapan karyawan tetapi terlihat bahwa masih ada karyawan yang mengundurkan diri. Hal ini mengindikasikan bahwa kebijakan pemberian kompensasi pada Gogo Taksi Kupang belum memenuhi harapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Lembaga didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus di capai. Dalam mencapai tujuannya setiap lembaga di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam lembaga adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam lembaga. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi lembaga yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu lembaga. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut wirawan (2009), faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, Faktor lingkungan eksternal organisasi. Menurut Simanjuntak (2005), faktor-faktor yang memengaruhi kiera karyawan yaitu faktor Individu, faktor organisasi, factor dukungan manajemen.

Mathis & Jakson (2006), menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Mangkunegara (2010), menyatakan bahwa kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), personality, pembelajaran dan motivasi. (3) faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan dan struktur job desain.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima menurut Robbins (2006) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Sedangkan, menurut Prawirosentono (2008) kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu efektivitas, tanggung jawab, disiplin, inisiatif

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam setiap perusahaan. Beban kerja adalah beban yang dibawa oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (kasmir, 2018). Beban kerja menurut pemendagri No. 12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beberapa ahli mengungkapkan pendapat mengenai definisi kompensasi, yaitu sebagai berikut : Manuaba (2000), menyatakan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ekonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima pekerjaan tersebut. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Menpan, 1997).

Menurut Tarwaka (2014), beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001).

Menurut Komaruddin (1996), beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seseorang petugas. Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Manuaban (2000), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik, Organisasi kerja

2. Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Menurut Tarwaka (2010), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja yaitu :

3. Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa dan tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja.
4. Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alami terhadap beban kerja.
5. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Peneliti menggunakan indikator yang diadopsi dari peneliti putra (2012), antara lain sebagai berikut:

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, menepak, dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerja

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar pekerjaan

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

Tarwaka (2014), Beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka tertentu” beban kerja memuat indikator 3 yaitu:

1. Beban waktu (*time load*)
2. Beban usaha mental (*mental effort load*)
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stres load*)

Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, target yang harus dicapai.

Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lisnayetti dan Hasan basri (2006), menjelaskan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut “beban kerja tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja”. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Kahneman (2002), menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari sumber mental yang terbatas, salah satu menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan bersama. Christiyono (2016) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semakin banyak permintaan untuk melakukan tugas yang ditentukan, semakin besar dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Seorang karyawan sering dihadapkan dengan melakukan dua atau lebih tugas yang harus dilakukan bersama-sama. Kegiatan ini tentu saja membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk menyelesaikannya. Ketersediaan sumber daya manusia yang terbatas tentunya akan menurunkan kinerja pekerja dan akibatnya melemahkan ketahanan pekerja dan membuat mereka tertekan.

Kompensasi

Seseorang bekerja untuk mencurahkan waktu dan energi mereka untuk organisasi, dan sebagai penyeimbang kinerja mereka, organisasi menawarkan penghargaan atau kompensasi yang dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan penghargaan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Menurut Robbins (2009), sejumlah faktor yang memengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Jabatan dan kinerja karyawan. Jenjang waktu seorang bekerja di perusahaan dan bagaimana kinerjanya.
2. Jenis pekerjaan. Memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kesulitan pekerja tersebut.
3. Jenis bisnis. Termasuk dalam jenis industri apa pekerjaan yang dilakukan.
4. Serikat buruh. Apakah perusahaan memiliki serikat buruh.
5. Padat tenaga kerja atau modal. Apakah perusahaan merupakan perusahaan padat tenaga kerja atau padat modal.
6. Filosofi manajemen. Imbalan mengikuti dengan filosofi yang dimiliki perusahaan.
7. Lokasi. Pemberian kompensasi sesuai dengan lokasi di mana pekerjaan itu dilakukan.
8. Profit perusahaan. Tergantung pada tingkat laba perusahaan.
9. Ukuran perusahaan. Apakah perusahaan merupakan industri kecil atau perusahaan berskala besar.

Menurut Hasibuan (2009), faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu permintaan dan penawaran tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buru atau organisasi karyawan, posisi jabatan, kondisi perekonomian nasional, produktifitas dan kinerja karyawan, jenis dan sifat pekerja, pendidikan dan pengalaman karyawan.

Adapun indikator yang dikembangkan oleh Simamora (2004), sebagai berikut:

1. Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan pada umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
2. Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk menambah penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.
4. Fasilitas, bentuk tambahan kompensasi nonfinansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016), indikator penerimaan kompensasi yaitu gaji pokok, konsumsi/makan, transportasi, perumahan, kesehatan, tunjangan jabatan, tunjangan kelangkaan yaitu tunjangan untuk karyawan yang memiliki keahlian khusus dan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, tunjangan kemahalan merupakan tunjangan yang diberikan untuk mengatasi kemahalan biaya hidup karyawan pada suatu daerah tertentu agar mereka mau ditempatkan di daerah tersebut, tunjangan inflasi disediakan perusahaan untuk menghadapi kenaikan harga yang terjadi dalam jangka waktu tertentu, tunjangan prestasi diberikan kepada karyawan yang memperoleh penghargaan dalam bidang tertentu, bonus, insentif, lembur, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya. Karakteristik dari kompensasi yang dijadikan sebagai indikator, dimana ada lima indikator kompensasi, (Khair, 2017) yaitu tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung kepada kondisi perusahaan, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, kontrol pembayaran.

Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Yuli Suwati (2013), kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat dilakukan dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pemberian kompensasi yang layak. Dengan pemberian kompensasi, karyawan berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada para karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi terendah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok para karyawan. Hal tersebut erat pengaruhnya karena jika kebutuhan pokok dari karyawan tidak dapat dipenuhi, maka hal tersebut akan menurunkan kinerjanya. Namun apabila karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diterima dari perusahaan, maka kinerjanya juga akan semakin meningkat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Umum Gogo Taksi Kupang

Gogo Taksi Kupang didirikan pada tanggal 1 Maret 2016 oleh seorang pemuda bernama Calvin Gontani, yang kantornya bertempat di Jalan Frans Seda No. 105, Wali Kota, Kota Kupang. Gogo Taksi merupakan jenis taksi argo. Gogo Taksi merupakan satu-satunya taksi berargo di Kota Kupang. Awal mula dimulainya taksi berargo ini dengan 18 unit, karena

permintaan/pengguna taksi yang semakin meningkat setiap harinya dengan berbagai merk mobil sesuai dengan permintaan pelanggan. Hingga saat ini terus bertambah semakin banyak dengan meningkatnya pelanggan.

Visi, Misi, dan Motto Gogo Taksi Kupang

Visi, misi dan motto Gogo Taksi Kupang adalah sebagai berikut :

1. Visi Gogo Taksi Kupang adalah menjadi perusahaan taksi pilihan utama masyarakat yang mampu bertahan dengan mengedepankan kualitas pelayanan.
2. Misi Gogo Taksi Kupang adalah memberikan jasa pelayanan taksi yang prima dan tercapainya kepuasan pelanggan.
3. Motto Gogo Taksi Kupang adalah “Teman Perjalanan Anda di Kota Kupang”.

Struktur Organisasi Gogo Taksi Kupang

Manajemen yang baik dapat tertuang dalam struktur organisasi suatu perusahaan, karena dalam suatu struktur organisasi dapat menunjukkan suatu pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian, posisi- posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Struktur organisasi Gogo Taksi Kupang terdiri dari Pimpinan, Manajer, Admin, Kepala Gudang, Operator, Driver, dan Mekanik. Dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Karakteristik Responden

Klasifikasi yang dilakukan terhadap karakteristik responden pada penelitian ini bertujuan untuk memberi gambaran karakteristik responden secara jelas sebagai objek penelitian. Responden yang diteliti berjumlah 43 pengemudi/driver yang mana peneliti membagi kuesioner dalam dua bagian pada bagian pertama adalah identitas responden dan bagian kedua adalah pernyataan-pernyataan sikap responden mengenai Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pengemudi Gogo Taksi Kupang. Karakteristik responden dalam penelitian ini di kelompokkan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden Umur

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah Orang	Persentase
1	< 20	1	2%
2	21 - 25	1	2%
3	> 25	41	95%
Jumlah		43	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel karakteristik responden berdasarkan umur, dapat diketahui bahwa presentase paling besar pada kategori umur >25 Tahun yang berarti bahwa pengemudi yang bekerja di Gogo Taksi Kupang kebanyakan berada pada rentang usia di atas 25 tahun sebanyak 41 responden dengan presentase sebesar (95%), sedangkan kategori umur 21-25 tahun yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase (2%) dan kategori <20 tahun yaitu sebanyak 1 responden dengan presentase (2%). Berdasarkan data di atas kategori rentang usia

di atas 25 tahun lebih tinggi karena Gogo Taksi Kupang dalam mempekerjakan karyawan selalu memperhatikan umur produktif yang berkaitan dengan kemampuan dan pengalaman kerja.

2. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 2.

Kriteria Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase
1	SMP	7	16%
2	SMA	26	60%
3	D3	3	7%
4	S1	7	16%
Jumlah		43	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan sebagaimana pada tabel dapat diketahui bahwa dari 43 responden, 7 responden dengan presentase (16%) berpendidikan SMP, 26 responden dengan presentase (60%) berpendidikan SMA, 3 responden dengan presentase (7%) berpendidikan D3 dan 7 responden dengan presentase (16%) berpendidikan S1. Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah responden terbanyak ada pada tingkat pendidikan SMA, Karena dalam perekrutan tidak membutuhkan kerja dengan skill khusus yang dibutuhkan adalah yang bersedia bekerja keras dan berkomitmen terhadap perusahaan serta memiliki pengalaman dan kemampuan dalam mengemudi.

3. Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 3.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Orang	Persentase
1	< 2 Tahun	7	16%
2	3-6 Tahun	28	65%
3	6 > Tahun	8	19%
Jumlah		43	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat di ketahui bahwa dari 43 responden, masa kerja < 2 Tahun sebanyak 7 responden dengan presentase sebesar (16%), masa kerja 3-6 Tahun sebanyak 28 responden dengan presentase (65%), dan masa kerja 6 > Tahun sebesar (19%). Berdasarkan tahun berdirinya Gogo Taksi Kupang yang baru 7 Tahun di mana setelah perusahaan 1 tahun berdiri baru dilakukan perekrutan dengan jumlah yang lebih besar sehingga karyawan didominasi oleh yang bekerja antara 3-6 Tahun.

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian yang dilakukan pada 43 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel didasarkan pada rentan skor jawaban. Dari kuisisioner yang telah disebarkan bertujuan untuk menggambarkan Beban Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pengemudi pada Gogo Taksi Kupang.

Beban Kerja (X1)

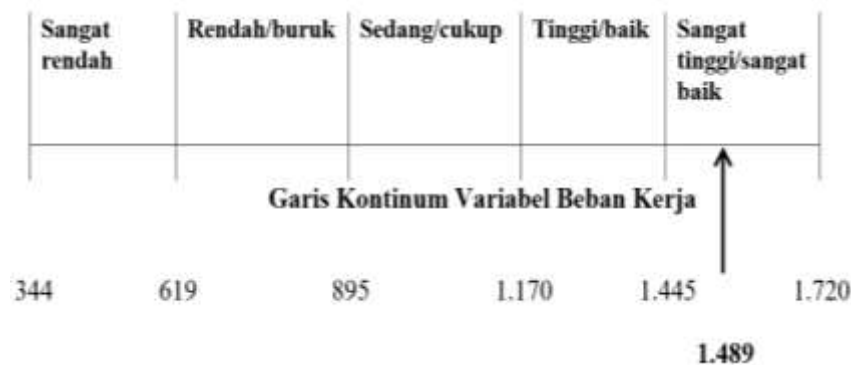
Beban kerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.
Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

No.	Indikator & Item Pertanyaan	Skor					Σ	Kriteria penilaian
		5	4	3	2	1		
1.	Tuntutan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu	25	18	0	0	0	197	Sangat tinggi
2.	Target hasil kerja terlampau tinggi	22	21	0	0	0	194	Sangat tinggi
3.	Tuntutan mengambil keputusan dengan cepat	20	21	2	0	0	190	Sangat tinggi
Target Yang Harus Dicapai							581	Sangat tinggi
4.	keharusan menerima pekerjaan tambahan	12	14	11	5	1	160	Tinggi
5.	Waktu kerja yang tidak cukup	17	21	5	0	0	184	Sangat tinggi
6.	Mebutuhkan waktu tambahan	13	21	9	0	0	176	Tinggi
Kondisi Pekerjaan							520	Tinggi
7.	Perasaan terbebani dengan Standar pekerjaan	24	18	1	0	0	195	Sangat tinggi
8.	Ketatnya standar penilaian pekerjaan	23	18	2	0	0	193	Sangat tinggi
Standar Pekerjaan							388	Sangat tinggi
Total Capaian Variabel							1.489	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Diketahui dari 43 responden ini capaian nilai beban kerja adalah sebesar 1.489 yang berada dalam skala (1.446-1.720) atau dalam kategori tinggi. Capaian tertinggi variabel beban kerja terletak pada indikator target yang harus dicapai dengan item menyelesaikan pekerjaan dalam kirun waktu tertentu dengan capaian sebesar 197, hal ini dikarenakan pihak Gogo taksi Kupang memberikan kurun waktu tertentu untuk meyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada indikator kondisi pekerjaan dengan item kesiapan menerima pekerjaan tambahan yaitu sebesar 160, hal ini dikarenakan tidak semua pengemudi memilih menerima pekerjaan tambahan.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Gambar 1.
Garis Kontinum Variabel Beban Kerja

Kompensasi (X 2)

Kompensasi pada Gogo Taksi Kupang, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 5.
Deskripsi Data Variabel Kompensasi

No.	Indikator & Item Pertanyaan	Skor					Σ	Kriteria Penilaian
		5	4	3	2	1		
1.	Menerima gaji sesuai beban kerja	23	18	2	0	0	191	Sangat Tinggi
2.	Besaran gaji	21	21	0	1	0	193	Sangat Tinggi
3.	Menerima gaji tepat waktu	15	23	3	2	0	180	Sangat Tinggi
Upah Dan Gaji							564	Sangat Tinggi
4.	Bonus sangat memuaskan	7	16	14	6	0	153	Tinggi
5.	Bonus sesuai prestasi kerja	6	17	13	7	0	151	Tinggi
6.	Bonus tepat waktu	10	23	9	1	0	171	Tinggi
Bonus							475	Tinggi
7.	Santunan kedukaan sesuai yang di harapkan	12	16	15	0	0	169	Tinggi
8.	Memberi santunan tepat waktu	13	18	11	1	0	172	Tinggi
9.	Perasaan menerima santunan	21	16	6	0	0	187	Sangat Tinggi
Tunjangan							528	Tinggi
Total Capaian Variabel							1.567	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Bedasarkan pada data tabel diatas, memperlihatkan bahwa tiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda-beda. Dari 43 responden nilai kompensasi sebesar 1.567 yang berada pada skala (1.317-1.626) dengan kriteria baik. Capaian tertinggi berada pada indikator upah dan gaji dengan item besaran gaji yang memiliki nilai sebesar Σ 193, hal dikarenakan pengemudi merasa besaran gaji yang diberikan cukup layak dan adil sesuai dengan yang mereka harapkan. Capaian terendah berada pada indikator bonus dengan item bonus sesuai prestasi kerja dengan nilai sebesar 151, hal ini dikarenakan pengemudi merasa bonus yang di terima kurang sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Gambar 2.
Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Kinerja Pengemudi

Kinerja Pengemudi pada Gogo Taksi Kupang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 6.
Deskripsi Data Variabel Kinerja Pengemudi

No.	Indikator & Item Pertanyaan	Skor					Σ	Kriteria penilaian
		5	4	3	2	1		
1.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai target	8	25	10	0	0	170	Tinggi
2.	Memenuhi target yang ditetapkan perusahaan	14	26	1	2	0	181	Sangat Tinggi
Kuantitas							351	Tinggi
3.	Memberikan informasi kepada konsumen	9	29	5	0	0	176	Tinggi
4.	Bekerja sesuai standar mutu	9	25	1	8	0	164	Tinggi
Kualitas							340	Tinggi
5.	Tepat waktu bertemu konsumen	8	27	4	4	0	168	Tinggi
6.	Menggunakan waktu dengan efisien	9	26	3	5	0	168	Tinggi
Ketepatan Waktu							336	Tinggi
7.	Menghindari kesalahan kecil dalam bekerja	16	21	2	4	0	178	Tinggi
8.	Menempakan waktu dengan baik (mencari konsumen)	11	25	1	6	0	170	Tinggi
Efektivitas							348	Tinggi
9.	Menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan	8	26	9	0	0	171	Tinggi
10.	Menyelesaikan pekerjaan sendiri	15	24	2	2	0	181	Sangat Tinggi
11.	Menjalankan semua tugas yang diberikan	10	29	3	1	0	177	Tinggi
12.	Mendahulukan kepentingan perusahaan	9	27	1	6	0	168	Tinggi
Kemandirian							697	Tinggi
Total Capaian Variabel							2.072	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan pada data table diatas, memperlihatkan setiap item memiliki variasi jawaban yang berbeda. Dilihat dari 43 responden nilai kinerja pengemudi sebesar 2.072 dengan rentang skor (1.755-2.167) dengan kategori baik atau tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja pengemudi berada pada indikator kemandirian dengan item menyelesaikan pekerjaan sendiri, dengan capaian skor sebesar 181, keadaan ini memperlihatkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan pengemudi tidak telalu membutuhkan orang lain. Sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada indikator kualitas dengan item bekerja sesuai standar mutu yang memiliki skor sebesar 164, keadaan ini memperlihatkan bahwa pengemudi tidak setiap saat bekerja sesuai dengan standar mutu yang di tetapkan.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Gambar 3.

Garis Kontinum Variabel Kinerja Pengemudi

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi ini adalah model regresi yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel dependen terhadap suatu variabel independen (Ferdinan, 2006). Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	18.279	6.170		2.962	.005
	Beban Kerja	.106	.233	.068	.454	.652
	Kompensasi	.771	.175	.659	4.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengemudi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan data pada tabel maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 18.279 + 0,106 X1 + 0,771 X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pengemudi

X1 = Beban Kerja

X2 = Kinerja Pengemudi

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dilihat bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) mempunyai nilai positif, artinya apabila nilai variabel X maka nilai variabel Y juga akan mengalami peningkatan begitu pula sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat bahwa yang mendominasi atau yang lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja pengemudi (Y) adalah variabel kompensasi (X2) sebesar 0,771 sedangkan beban kerja (X1) sebesar 0,106.

Interpretasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi yang diperoleh, nilai konstanta sebesar 18.276 artinya jika nilai variabel beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) sama dengan nol (0) maka besarnya nilai variabel kinerja pengemudi (Y) 18.276.
2. Variabel beban kerja (X1) mempunyai nilai koefisien (B) sebesar 0,106 yang berarti apabila Beban kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kinerja pengemudi (Y) meningkat sebesar 0,106.
3. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien (B) sebesar 0,771 yang berarti apabila terjadi kenaikan 1 poin, maka kinerja pengemudi (Y) meningkat 0,772.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial di gunakan uji t. Uji t bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen dan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.279	6.170		2.962	.005
	Beban Kerja	.106	.233	.068	.454	.652
	Kompensasi	.771	.175	.659	4.419	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pengemudi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi. (Hipotesis 1)
 - a) Menentukan hipotesis statistik
$$H_1 = H_0 : \text{beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang.}$$
$$H_a : \text{Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang}$$
 - b) Menentukan t_{hitung} dan Signifikan
Dari tabel *coefficient* (tabel) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,454 sedangkan signifikansi sebesar 0,652
 - c) Menentukan t_{tabel}
Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k = 43 - 2 = 41$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,5 pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,020$
 - d) Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

e) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha t_{hitung} (0,454) $< t_{tabel}$ (2,020) dan signifikansi (0,652) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

f) Kesimpulan

Karena t_{hitung} (0,454) $< t_{tabel}$ (2,020) dan signifikansi (0,652) $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima, artinya bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi. (Hipotesis 2)

a) Menentukan hipotesis statistik

b) $H_2 = H_0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang.

c) H_a : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang

d) Menentukan t_{hitung} dan Signifikan

Dari tabel *coefficient* (table) diperoleh t_{hitung} sebesar 4,419 sedangkan signifikansi sebesar 0,000

e) Menentukan t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n-k- = 43-2 = 41$, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,5 pengujian 2 sisi, maka diperoleh $t_{tabel} = 2,020$ (lihat tabel t).

f) Kriteria Pengujian

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

g) Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dan signifikansi dengan alpha t_{hitung} (4,419) $> t_{tabel}$ (2,020) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a terima.

h) Kesimpulan

Karena t_{hitung} (4,419) $> t_{tabel}$ (2,020) dan signifikansi (0,000) $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} pada taraf signifikan tertentu. hasil pengujian nilai F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9.
 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.643	2	343.822	19.836	.000 ^b
	Residual	693.333	40	17.333		
	Total	1380.977	42			

a. Dependent Variable: Kinerja pengemudi

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Dari tabel dapat diterangkan sebagai berikut :

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi Gogo Taksi Kupang (H3).

1. Menentukan hipotesis

$H_2 = H_0$: Beban Kerja dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang.

H_a : Beban Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang

2. Menentukan F_{hitung}

Dari tabel ANOVA di atas diperoleh output F_{hitung} sebesar 19,836.

3. Menentukan F_{tabel}

Mencari t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 43 - 2 - 1 = 40$, (n = jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen) $\alpha = 5\% = 0,5$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23.

4. Kriteria pengujian

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

$F_{hitung} (19,836) > F_{tabel} (3,23)$ maka H_0 ditolak, H_a diterima

6. Kesimpulan

Karena $F_{hitung} (19,836) > F_{tabel} (3,23)$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada hakikatnya mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Tabel 10.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.706 ^a	.498	.473	4.16333

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

b. Dependent Variable: Kinerja pengemudi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan hasil analisis determinasi diperoleh angka *Adjusted R² (R Square)* sebesar 0,473 atau 47,3%. Hal ini memperlihatkan bahwa presentase pengaruh variabel independen (beban kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen

(kinerja pengemudi) sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% diengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengaruh tersebut relatif lemah karena 0,473 lebih mendekati 0 (nol).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Pada Gogo Taksi Kupang

Berdasarkan Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya tinggi rendahnya beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang. Dengan hasil di atas dapat dijelaskan bahwa beban kerja dapat diatur oleh pihak Gogo Taksi serta tidak mempengaruhi kinerja karyawan Karena apapun beban kerja yang diberikan pihak gogo taksi kepada pengemudi selalu dikaitkan dengan kompensasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang, hasil penelitian ini mestinya berpengaruh negatif dengan naik turunnya beban kerja, tetapi dalam hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang positif artinya walaupun hasilnya berpengaruh positif maupun negatif tetap tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi kupang. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan pihak gogo taksi kepada pengemudi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan yang dilakukan oleh Christiyono (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada pada gogo taksi kupang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan,

Hasil di atas dapat dipahami bahwa, beban kerja berpengaruh positif dapat diartikan beban kerja yang diberikan pihak gogo taksi selalu dikaitkan dengan kompensasi sehingga karyawan memiliki persepsi yang positif. Walaupun hasilnya positif tetap tidak akan mempengaruhi kinerja pengemudi karena ketika beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun, tetapi dalam penelitian ini beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga beban kerja dapat diatur serta tidak mempengaruhi kinerja pengemudi Gogo Taksi kupang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi Pada Gogo Taksi Kupang

Pengujian hipotesis secara parcial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang, dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan akan berdampak pada peningkatan kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang. Kompensasi berpengaruh secara signifikan karena pihak Gogo Taksi selalu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pengemudi. Pihak Gogo Taksi juga selalu memperhatikan gaji atau upah yang di berikan kepada karyawan dengan tepat waktu sehingga pengemudi merasa kerja keras merka dihargai sehingga mereka selalu meningkatkan kinerja. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Wijaya dan Fransisca : 11, 2015).

Hasil diatas juga memperlihatkan hasil yang sama, dilakukan oleh Christiyono (2016) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Sehingga dapat diartikan pada hasil yang didapat bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh Gogo kepada pengemudi dapat memberikan mereka dorongan untuk semangat bekerja untuk mencapai hasil kinerja yang baik.

Hasil di atas dapat dipahami bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Gogo Taksi Kupang yang berarti dalam mencapai kinerja pengemudi yang baik maka diperlukan kompensasi yang baik agar pengemudi merasa dihargai dan mereka dapat meningkatkan kinerja.

Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi Pada Gogo Taksi Kupang

Hasil pengujian simultan atau uji F menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang. Hal ini disebabkan pihak manajemen Gogo Taksi memperhatikan pengemudi dengan pemberian bonus dan juga penghargaan berupa pujian sehingga pengemudi merasa hasil kerjanya dihargai dan mereka juga merasa nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian yang diperoleh juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christiyono (2016) yang di dapati bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga dapat diartikan bahwa beban kerja dan kompensasi yang dimiliki pengemudi Gogo Taksi Kupang dalam bekerja mempunyai dampak baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan hasil yang baik

Hasil di atas agak berbeda dengan hasil analisis determinasi yang memperlihatkan presentase sumbangan atau pengaruh variabel independen (beban kerja dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja pengemudi), kontribusi pengaruh dari variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja relatif lemah artinya masih terdapat faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Secara teoritis antara lain faktor-faktor dimaksud meliputi, faktor internal pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja sedangkan faktor lingkungan internal organisasi seperti tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kemampuan kerja, budaya organisasi dan teman kerja (Wirawan, 2009). Sedang menurut Mathis & Jackson (2006) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan yang terakhir keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Gogo Taksi Kupang mengenai Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pengemudi pada Gogo Taksi Kupang dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Hasil analisis deskripsi menggunakan rentang skor menunjukkan variabel beban kerja sangat tinggi sedangkan variabel kompensasi dan kinerja pengemudi berada pada rentang skor tinggi atau baik.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang.
3. Hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang.
4. Hasil uji simultan membuktikan bahwa variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi pada Gogo Taksi Kupang dan didukung oleh uji determinasi yang relatif lemah.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Gogo Taksi Kupang
Berdasarkan hasil pengujian yang didapat bahwa kompensasi memiliki capaian yang tinggi atau baik maka perlu ditingkatkan dengan melihat indikator-indikator yang berkaitan dengan kompensasi sehingga penegemudi dapat meningkatkan kinerja, dimana kinerja juga memiliki capaian yang tinggi sehingga perlu ditingkatkan agar mencapai hasil kinerja yang semakin baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian yang memperlihatkan gambaran kontribusi beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi relatif lemah sehingga masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja, bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain untuk diteliti lebih lanjut, antara lain kemampuan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, etos kerja, pengalaman kerja, gaji, bonus, iklim kerja dan fasilitas .

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Menpan. 1997. Definisi Beban Kerja. <http://www.bkn.go.id>. (diakses pada tanggal 31 Agustus 2015).
- A.S. Munandar. 2001. Psikologi Industry dan Organisasi. Jakarta : UI.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2012.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Artikel. Jakarta.
- Cherrington, D.J. (1994). Organizational Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance (second edition). Boston, MA: Allyn & Bacon
- Christiyono, M.P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dressler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid

1. Jakarta: PT. Indeks. _____ . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid
 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Fornell, C., dan Larcker, D. (1981), "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, hal. 39 – 50.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goni, L.W., Adolfini & Sumaraw, J. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA Volume 3, Nomor 4, Tahun 2015*, Halaman 44-54.
- Griffin, Ricky W. & Ebert, Ronald J. 2007 . *Bisnis Edisi Kedelapan Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jogiyanto (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFE
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, R. (2013). *Kompesasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado*. *Jurnal EMBA, Vol.1 No.3(3)*, 853–859.
- Khair, Hamzah (2017). *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. CV. Madenatera, Medan.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses*, Jakarta.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang*:PT. Bumi Aksar
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rine Cipta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 1995. *Analisis Pekerjaan. Menpan*. <http://id.shvoong.com/socialsciences/economics/1991558-bebankerja/#ixzz1aIDgigaJ>
- Muhson, Ali. (2005). *Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diklat.
- Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Panggabean, Mutiara S. (2004:75). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.

Jakarta: Ghalia Indonesia

- Permendagri. (2008). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12/2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah <http://ebookbrowse.com/permendagri-no-12-tahun-2008-tentang-pedoman-analisis-beban-kerja-dilingkungan-depdagri-pemdapdf-d327286472>. Diakses tanggal 6 Juni 2014.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Sekolah Pasca Sarjana. USU, Medan.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). "Human Capital Management". Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Santoso Singgih dan Fandy Tjiptono. (2002). Riset Pemasaran: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Saydam, Ghozali. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Binarupa,
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. Metodologi Penelitian untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Shah, Syed Saad Hussain., Ahsan Raza Jaffari., Jabran Aziz., Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq., and Syed Neiman Raza. 2011. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business workload And Performance Of Employees, 3(5):68-69.
- Shahrash, Ifa. (2016). Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)". Tesis. Bandung: Magister Manajemen Bisnis, Universitas Pasundan Bandung.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswanto, H.B. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Suprana, Riski & Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. Diponegoro Journal Of Management Volume 1, Nomor 1, Tahun 2012, Halaman 439-445.
- Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di

- tempat Kerja. Surakarta: Harapan press.
- Tarwaka. 2010. Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Werther, William, B., Jr. dan Keith Davis. 1996. Human Resources and personnel management. New York: McGraw-Hill Publications, Inc.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto., dan Fransisca, Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Program Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. 3 (2).
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. PIn (persero) area manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1).
- Yuli Suwati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Jurnal. Universitas Mulawarman