

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN DIVISI SALES PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG GOWA

Nurfitriani Azizah M¹, Romansyah Sahabuddin², Burhanuddin³

Universitas Negeri Makassar, Indonesia²

*Correspondences: nurfitrianiazizah28@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Beban Kerja, Kinerja Karyawan dan Kompensasi.

Article Info:

Received:

12/12/2025

Revised:

26/12/2025

Accepted:

19/01/2026

Published:

26/01/2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening pada divisi sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif explanatory. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan divisi sales, yaitu sebanyak 36 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan kinerja karyawan, namun dengan adanya kompensasi yang memadai dari perusahaan, karyawan mampu menjaga stabilitas kinerjanya. Kompensasi berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, sehingga meningkatkan produktivitas kinerja meskipun dalam kondisi beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dan tepat menjadi penting untuk menjaga kinerja optimal karyawan.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International \(CC BY-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



How to cite: Azizah M, N., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2026). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Divisi Sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa. SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 4(5). <https://doi.org/10.54443/sinomika.v4i5.3936>

INTRODUCTION

PT. Hadji Kalla Toyota merupakan salah satu perusahaan otomotif terkemuka di Indonesia, khususnya di wilayah Sulawesi Selatan. Perusahaan ini dikenal dengan konsistensinya dalam menyediakan produk-produk kendaraan berkualitas tinggi dan layanan purna jual yang memuaskan. PT Hadji Kalla Toyota memiliki berbagai cabang yang tersebar di berbagai kota, salah satunya adalah PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa yang juga memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian target penjualan perusahaan secara keseluruhan. Dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat, perusahaan ini dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada peningkatan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang optimal berpengaruh pada peningkatan kualitas layanan, kepuasan pelanggan, dan produktivitas perusahaan. Namun, untuk mencapainya, faktor-faktor

seperti beban kerja harus diperhatikan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Penelitian Smith et al. (2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas karyawan dan meningkatkan risiko burnout, sementara beban kerja yang seimbang justru dapat meningkatkan produktivitas (Johnson & Williams, 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa, ditemukan bahwa karyawan, terutama di divisi sales, merasakan beban kerja yang cukup tinggi. Mereka dituntut untuk memenuhi target penjualan yang semakin menantang di tengah persaingan industri otomotif. Beban kerja yang berat ini sering kali menyebabkan tekanan signifikan, yang dapat berujung pada kelelahan, stres, dan penurunan kinerja.

Table 1. Target penjualan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa

NO	Bulan	Target	Hasil
1	Januari	65 Unit	54 Unit
2	Februari	57 Unit	47 Unit
3	Maret	76 Unit	64 Unit
4	April	56 Unit	47 Unit
5	Mei	65 Unit	54 Unit
6	Juni	68 Unit	57 Unit
7	Juli	75 Unit	63 Unit

Sumber : Database PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa

Data penjualan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa antara Januari hingga Juli menunjukkan bahwa pencapaian penjualan tidak memenuhi target yang ditetapkan setiap bulan, meskipun karyawan bekerja keras. Hal ini mengindikasikan beban kerja tinggi di divisi sales yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, kompensasi menjadi faktor penting yang dapat memoderasi dampak negatif dari beban kerja. Kompensasi, baik finansial seperti gaji dan bonus, maupun non-finansial seperti tunjangan, dapat memotivasi karyawan. Menurut Murtiyoko (2018), kompensasi yang memadai tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga mengurangi dampak negatif beban kerja. Penelitian ini mengangkat kompensasi sebagai variabel intervening untuk menyeimbangkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di tengah tantangan beban kerja tinggi, khususnya di divisi sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa.

METHOD

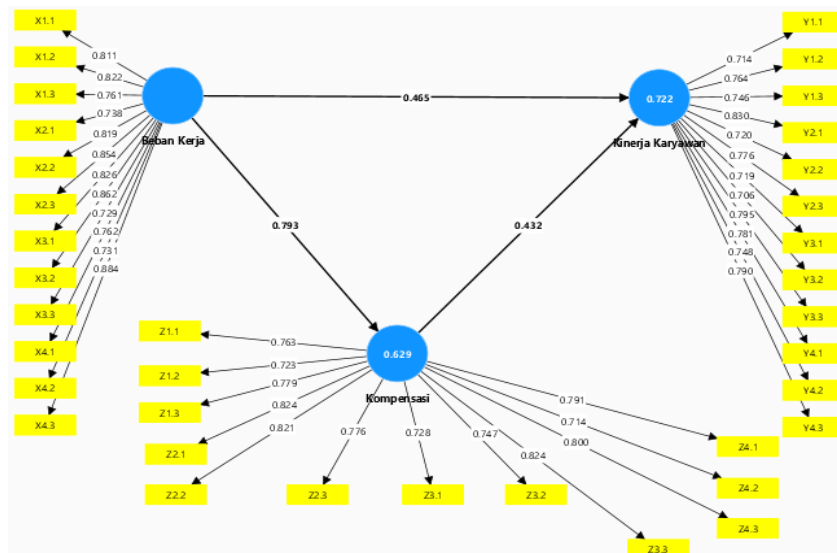
Penelitian ini menerapkan metodologi kuantitatif dan desain penelitian kausal, penelitian ini menganalisis data menggunakan model struktural kesetaraan (SEM) dengan dasar partial least squares (PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS versi 4. 0. Studi melibatkan seluruh staf bagian penjualan PT Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa, sebanyak 36 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Tujuan besar penelitian ini adalah untuk

meneliti bagaimana beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di mana gaji berperan sebagai faktor penengah.

SEM-PLS digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel laten, yaitu beban kerja, kinerja karyawan dan kompensasi. Tahapan analisis meliputi konseptualisasi model berdasarkan data kuesioner yang terkumpul, pembuatan diagram jalur pada aplikasi SmartPLS untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel, pengujian outer model untuk mengetahui validitas dan reliabilitas indikator variabel laten melalui uji validitas konvergen dan diskriminan, pengujian inner model atau model struktural dengan menghitung nilai R-kuadrat untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dan pengujian hipotesis untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dengan mempertimbangkan peran kompensasi sebagai mediator.

RESULT & DISCUSSION

Berikut ini merupakan gambar pada hasil PLS algoritim menggunakan Smart PLS 4.0



Sumber: Data Diolah SEM-PLS 4.0 (2026)

Outer Model

Evaluasi model pengukuran dalam penelitian bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator yang membentuk suatu variabel Ghazali dan Latan (2021). Pada program SmartPLS 4.0 vliditas dan reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan perintah PLS-SEM Algorithm, dengan memperhatikan *convergent validity*, *discriminant validt*, serta *composite reliability*.

1. Validitas Konvergen

Menurut Ghazali dan Latan (2020), indikator reflektif dianggap valid jika memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur dan AVE lebih besar 0,50.

Tabel 1. Nilai *Outer Loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	Instrumen	Outer Loading	AVE	Ketreangan
Beban Kerja	X1_1	0.811	0.642	Valid
	X1_2	0.822		Valid
	X1_3	0.761		Valid
	X2_1	0.738		Valid
	X2_2	0.819		Valid
	X2_3	0.854		Valid
	X3_1	0.826		Valid
	X3_2	0.862		Valid
	X3_3	0.729		Valid
	X4_1	0.762		Valid
	X4_2	0.731		Valid
	X4_3	0.884		Valid
Kinerja Karyawan	Y1_1	0.714	0.575	Valid
	Y1_2	0.764		Valid
	Y1_3	0.746		Valid
	Y2_1	0.830		Valid
	Y2_2	0.720		Valid
	Y2_3	0.776		Valid
	Y3_1	0.719		Valid
	Y3_2	0.706		Valid
	Y3_3	0.795		Valid
	Y4_1	0.781		Valid
	Y4_2	0.748		Valid
	Y4_3	0.790		Valid
Kompensasi	Z1_1	0.763	0.601	Valid
	Z1_2	0.723		Valid
	Z1_3	0.779		Valid
	Z2_1	0.824		Valid
	Z2_2	0.821		Valid
	Z2_3	0.776		Valid
	Z3_1	0.728		Valid
	Z3_2	0.747		Valid
	Z3_3	0.824		Valid
	Z4_1	0.791		Valid
	Z4_2	0.714		Valid
	Z4_3	0.800		Valid

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Dari tabel yang diatas, terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai faktor pemuatan melebihi 0,7 dan setiap variabel memiliki nilai AVE melebihi 0,5. Ini menandakan bahwa kuesioner telah memenuhi standar validitas konvergen, sehingga dapat dipastikan secara resmi dan layak untuk digunakan dalam penelitian.

2. Validitas Diskriminan

Diperlukan nilai kriteria Fornell-Larcker guna menguji validitas diskriminan. Kuadrat AVE, yang merupakan kriteria Fornell-Larcker, harus memiliki nilai yang superior dibandingkan dengan korelasi komponen lainnya..

Tabel 2. Fornell Larcker Criterion

Variabel	Beban Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi
Beban Kerja	0.877		
Kinerja Karyawan	0.808	0.758	
Kompensasi	0.793	0.801	0.775

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Data dalam tabel menunjukkan bahwa hubungan antara variabel berdasarkan kriteria Fornell-Larcker lebih kuat dibanding hubungan dengan variabel lainnya. Dari hasil pengujian, dapat dipastikan bahwa data telah memenuhi syarat validitas diskriminan, sehingga pengukuran variabel yang sedang diteliti dapat dilakukan dengan akurat.

3. Uji Realibilitas

Nilai reliabilitas komposit dalam PLS-SEM digunakan untuk mengukur konsistensi indikator dengan variabel, di mana skor lebih besar 0.70 menunjukkan variabel dapat diandalkan. Cronbach Alfa lebih besar dari 0.60 juga menunjukkan konstruk dapat diandalkan dan memenuhi persyaratan reliabilitas (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 3. Hasil Composite Reliability dan Cronbach Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0.955	0.949	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.942	0.933	Reliabel
Kompensasi	0.947	0.939	Reliabel

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Hasil pengujian pada tabel 3 menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 untuk semua variabel, menandakan instrumen penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Model Struktural

Menurut Ghozali & Latan (2020), langkah awal dalam memperkirakan model struktural dengan SmartPLS adalah mengestimasi nilai *R-Square* variabel dependen, yang menunjukkan kapasitas prediktif model struktural. Nilai *R-Square* dikategorikan sebagai lemah (0,25), sedang (0,50), dan tinggi (0,75). Tabel berikut akan menampilkan hasil *R-Square* dari SmartPLS, yang menunjukkan proporsi variabel yang dijelaskan oleh model.

Tabel 4. R-Square (R^2)

Variabel	R-Square (R^2)
Kinerja Karyawan (Y)	0,722
Kompensasi (Z)	0,629

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai *R-Square* (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,722, yang berarti 72,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Kompensasi. Artinya, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *R-Square* (R^2) untuk variabel Kompensasi (Z) sebesar 0,629 menunjukkan bahwa 62,9% variasi dalam kompensasi dijelaskan oleh variabel Beban Kerja, menandakan beban kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap kompensasi. Secara keseluruhan, nilai-nilai R^2 ini menunjukkan bahwa model cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara Beban Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan, dengan pengaruh signifikan terutama pada kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	Signifikansi P Values
<i>Path Coefficient</i>					
H1 Beban Kerja -> Kinerja Karyawan	0.465	0.469	0.145	3.207	0.001
H2 Beban Kerja -> Kompensasi	0.793	0.806	0.042	18.905	0.000
H3 Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.432	0.433	0.147	2.937	0.003
<i>Indirect Effect</i>					
H4 Beban Kerja -> Kompensasi -> Kinerja Karyawan	0.343	3.349	0.123	2.794	0.005

Sumber : Data Diolah SmartPLS 4.0 (2026)

Berdasarkan tabel uji hipotesis di atas, dapat dijelaskan hasil dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

H1 : Hipotesis pertama (H1) dikatakan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh signifikan secara langsung pada Kinerja Karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,465 dan p-value 0,001 ($< 0,05$). Hal ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

H2 : Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kompensasi, dengan nilai path coefficient sebesar 0,793 dan p-value 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

H3 : Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai path coefficient sebesar 0,432 dan p-value 0,003 ($< 0,05$). Oleh karena ini maka hipotesis ketiga diterima

H4 : Hipotesis keempat (H4) menguji pengaruh mediasi Kompensasi antara Beban Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,343 dengan p-value 0,005 ($< 0,05$), yang berarti pengaruh mediasi ini signifikan. Dengan pernyataan tersebut maka hipotesis keempat diterima.

Discussion

1. *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa*

Hasil uji statistik untuk hipotesis 1 menunjukkan koefisien jalur 0,465, p-value 0,001, dan T-statistic 3,207, yang memenuhi kriteria P-value $< 0,05$ dan T-statistic $> 1,96$, sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjaga kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Barati Elfadilla (2018) yang menyatakan beban kerja dapat memengaruhi kinerja jika tidak dikelola dengan baik. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan beban kerja agar tidak mengurangi kinerja karyawan.

2. *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kompensasi Pada Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa*

Hasil uji statistik untuk hipotesis 2 menunjukkan koefisien jalur 0,793, p-value 0,000, dan T-statistic 18,905, yang berarti hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi meningkatkan ekspektasi karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Banyak karyawan merasa beban kerja perlu diimbangi dengan kompensasi yang memadai, seperti bonus dan tunjangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Widodo (2021) yang menunjukkan hubungan antara beban kerja dan persepsi keadilan kompensasi.

3. *Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa*

Hasil uji statistik untuk hipotesis ketiga menunjukkan koefisien jalur 0,432, p-value 0,003, dan T-statistic 2,937, yang memenuhi kriteria P-value $< 0,05$ dan T-statistic $> 1,96$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menunjukkan kompensasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai target dan menjaga kualitas kerja. Hasil ini sejalan dengan temuan Hermansyah, A. (2021) yang menekankan pentingnya kompensasi dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Kompensasi yang adil dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

4. *Kompensasi memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa*

Hasil pengujian statistik untuk hipotesis 4 menunjukkan koefisien jalur mediasi 0,343, p-value 0,005, dan T-statistic 2,794, yang memenuhi kriteria P-value $< 0,05$ dan T-statistic $> 1,96$, sehingga hipotesis diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi berperan sebagai

mediator signifikan dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Meskipun beban kerja yang tinggi dapat mengurangi produktivitas, kompensasi yang memadai dapat mengurangi dampak negatifnya. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi dapat mengatasi tekanan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai target. Penelitian Kumar (2022) mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa kompensasi dapat menyeimbangkan tekanan kerja.

CONCLUSION

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa, dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Berdasarkan analisis PLS, berikut kesimpulannya:

Secara langsung:

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja, semakin besar tantangan yang harus dihadapi karyawan untuk mempertahankan kinerja.
2. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap ekspektasi kompensasi. Karyawan dengan beban kerja tinggi cenderung mengharapkan kompensasi yang memadai, seperti bonus dan tunjangan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan kompensasi memiliki motivasi lebih tinggi untuk mencapai target dan menjaga kualitas kerja.

Secara tidak langsung (peran kompensasi sebagai variabel intervening):

1. Kompensasi berfungsi sebagai mediator yang signifikan antara beban kerja dan kinerja. Meskipun beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja, kompensasi yang memadai dapat menjaga motivasi karyawan, meminimalkan dampak negatif beban kerja, dan memastikan kinerja tetap optimal.

ACKNOWLEDGEMENTS

Dengan memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat rahmat, rezeki serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Divisi Sales PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa**”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan Program Strata Satu (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan berkat pertolongan Allah SWT, serta berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teruntuk kedua orang tua saya tercinta Bapak Mappaenyong Arief dan Ibu Syahrini S, S.pd. Terima kasih banyak yang sedalam-dalamnya yang tak henti melangitkan doa baiknya serta dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan penulis. Terima kasih atas cinta, kasih sayang serta pengorbanan yang diberikan
2. Bapak Prof Romansyah Sahabuddin, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Dr. Burhanuddin, S. Sos., S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan serta saran dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Dr. Uhud Darmawan Natsir, SE., M.M. selaku Penanggap I yang telah memberikan masukan, nasehat dan juga saran yang membangun selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ichwan Musa, SE., M. Si. selaku Penanggap II yang telah memberikan masukan, nasehat dan juga saran yang membangun selama penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Prof. Dr. Karta Jayadi, M.Sn., selaku Rektor Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk menempuh pendidikan dan berproses di Universitas Negeri Makassar.
7. Bapak Prof. Dr. Basri Bado, S.Pd., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar beserta jajarannya yang telah memberikan izin bagi penulis sehingga dapat menjalankan penelitian dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Dr. Anwar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar yang telah yang telah mendidik dan memberikan ilmu bagi penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Negeri Makassar.
9. Bapak/Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis terkhusus para dosen di Program Studi Manajemen yang telah mendidik dan memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh Pendidikan di Universitas Negeri Makassar.
10. Bapak Ariefyanto Arsjad selaku manager PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa yang telah memberikan izin penelitian
11. Ibu Koernia Jabbar selaku kepala bagian SDM PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa yang telah meluangkan waktunya mendampingi dan membantu penulis dalam pengambilan data, sehingga dapat menyelesaikan pengerjaan skripsi ini
12. Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Gowa terkhusus karyawan divisi sales atas bantuan dan dukungan dalam proses pengambilan data serta penyusunan skripsi ini

REFERENCES

- Elfadilla, B. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BRI Syariah KCP METRO*. Metro: Institut Agama Islam Negri (IAIN) Metro.
- Hermansyah, A. Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. *Jurnal Manajemen*, 45-58.
- Johnson, A. &. (2021). Workload balance and its effect on employee productivity. *Management Studies*, 245-260.
- Kumar, S. &. (2022). Impact of campensation on employee motivation and organizational commitment. *International Journal of Human Resorce Management*, 567-584.
- Latan, G. (2020). *Partial Least Square Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 4.0 Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Murtiyiko, H. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Ortuska Chemical). . *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 105-116.
- Shombing, S. R. (2021). Analisis Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan. *Jurnal Administrasi Publik*, 99-110.
- Smith, J. B. (2020). Effects of excessive workload on employee performance and well-being. *Occupatioanal Health Journal*, 123-135.
- Sugiyono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Widodo, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 123-135.