

**Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada Karyawan Pt. Eka Akar Jati)**

Nur Sintha Supriyani, Ratna Nikin Hardati, Khoiriyah Trianti

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
Email : nursinhasupriyani@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan penelitian ini untuk menentukan beban kerja, kompensasi, dan penelitian pada karyawan tersebut sehingga dapat dilakukan kinerja pada PT. Eka Akar Jati (Studi Pada Karyawan PT. Eka Akar Jati). Penelitian ini untuk Penelitian ini bertujuan penelitian ini untuk menentukan beban kerja, kompensasi, dan penelitian pada karyawan ini sehingga untuk melakukan penelitian ini terhadap kinerja di PT. Eka Akar Jati (Studi Pada Karyawan PT. Eka Akar Jati). Jenis ada penelitian yang mengenai dari. Populasi dalam penelitian ini adalah penelitian pada karyawan PT. Eka Akar Jati. Pengambilan sampel penelitian dengan sampling jenuh ini dengan total 46 penelitian diolah dengan menggunakan software SPSS Statistics 25. Teknik ada penelitian yang mengenai data penelitian ini yang telah diuji ada penelitian yang mengenai Data penelitian yang. Hasil ada penelitian yang mengenai menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh ada penelitian yang mengenai ini terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati (2) ada penelitian tentang ada penelitian yang mengenai terhadap karyawan PT. Eka Akar Jati (3) ada penelitian yang mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja penelitian terhadap hal ini pada PT. Eka Akar Jati (4) penelitian terhadap pengaruh signifikan beban kerja, kompensasi dan penelitian terhadap kompetensi terhadap kinerja penelitian terhadap karyawan PT. Eka Akar Jati.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims research to the this to determine workload, compensation, and research to the this employee so to do performance at PT. Eka Akar Jati (Study on Employees of PT. Eka Akar Jati). This research to the this to This study aims research to the this to determine workload, compensation, and research to the this employee so to do research to the this to performance at PT. Eka Akar Jati (Study on Employees of PT. Eka Akar Jati). This type of research to the this hs from. The population in this study are research to the this employees of PT. Eka Akar Jati. The sampling research to the this saturated sampling with a total of 46 research to the this were processed using SPSS Statistics 25 software. The data collection technique research to the this that had been tested for validity and reliability. The data research to the this used is multiple regression. The results research to the this to showed that: (1) there was no significant effect research to the this to on the performance of employees at PT. Eka Akar Jati (2) there research to the this to effect of compensation on the performance of employees of PT. Eka Akar Jati (3) there is a significant research to the this to effect of competence on the performance research to the this to of PT. Eka Akar Jati (4) research to the this to significant effect of workload, compensation and research to the this to competence on the performance of research to the this to employees of PT. Eka Akar Jati.

Keywords: Workload, Compensation, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri saat ini keterampilan dan prestasi karyawan, perusahaan harus memiliki strategi untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja bisnis. Manajemen sumber daya perusahaan, manajemen dan pemasaran. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa masalah ruang lingkup karyawan dapat berhasil diselesaikan oleh karyawan saat bekerja untuk mendukung operasi bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017). PT. Eka Akar Jati adalah perusahaan jasa outsourcing yang berspesialisasi dalam konsultasi bisnis, manajemen dan pemasaran. Berdasarkan apa yang telah dicapai karyawan selama bekerja, PT. Eka Akar Jati pandai dalam manajemen sumber daya manusia. Kesuksesan yang dicapai karyawan saat bekerja dapat dilihat pada banyak departemen dengan fungsi yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan perusahaan. PT. Eka Akar Jati telah dicapai oleh para karyawan selama mereka bekerja fokus pada penjualan, manajemen dan pemasaran. Berdasarkan hal tersebut, tampaknya produk keuangan (kredit) bermitra dengan Bank Syariah Indonesia (BSI). Prestasi Karyawan di PT. Eka Akar Jati dinilai berdasarkan pencapaian karyawan selama bekerja. Sistem kinerja di PT. Eka Akar Jati melihat berapa banyak karyawan yang berhasil mencapai cita-citanya selama bekerja.

Berkurangnya kinerja karyawan di PT. Eka Akar Jati karena dukungan operasional yaitu kompensasi yang tinggi yang diberikan oleh perusahaan serta dukungan operasional dari karyawan. Seperti yang dikomentari oleh (Yusuf dalam Lukito, 2018:25) menyatakan bahwa beban ada penelitian yang mengenai kerja

pegawai ada penelitian yang mengenai dipertimbangkan untuk menentukan kinerja pegawai. Faktor pertama yang menunjang aktivitas karyawan adalah beban kerja, tuntutan beban kerja pada PT. Eka Akar Jati cukup tinggi karena untuk menunjang operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga kerja yang memasarkan produk keuangan. Faktor kedua yang mempengaruhi efisiensi operasional adalah dukungan kompensasi profesional dan dukungan profesional di PT. Eka Akar Jati cukup merata. Faktor ketiga adalah kapasitas, kapasitas secara langsung mempengaruhi hasil kerja karyawan. Kemampuan mendukung ada penelitian yang mengenai operasi untuk ada penelitian yang mengenai yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi hasil akhir dari dukungan ada penelitian yang mengenai operasional.

Adapun faktor yang mendasarinya, peneliti justru mempengaruhi hasil akhir dari dukungan PT tersebut. Eka Akar Jati berdasarkan pengamatan awalnya bahwa beban kerja di PT. Eka Akar Jati mempengaruhi hasil akhir dukungan operasi cukup tinggi karena perusahaan mempengaruhi hasil akhir dukungan operasi jasa keuangan, mempengaruhi hasil akhir dukungan operasi. Dampak yang diterima pegawai tidak seimbang dengan apa yang telah dilakukan berdasarkan dampak pada hasil akhir pekerjaan penunjang operasional dan kurangnya kompetensi pada hasil akhir penunjang operasional pegawai. karyawan, yang lambat laun dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan konteks yang mempengaruhi hasil akhir dukungan operasional yang telah

dijelaskan di atas, maka ada penelitian yang mengenai perlu untuk meneliti lebih ada penelitian yang mengenai pengaruh hasil akhir dukungan operasional dan mengajukan pertanyaan berdasarkan fakta di lapangan dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Karyawan”. Kinerja di PT. Teck Eka Akar.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah beban, kompensasi itu dan kompetensi itu parsial berpengaruh terhadap pada karyawan di PT. Eka Akar Jati?
2. Apakah beban, kompensasi itu, dan kompetensi itu simultan berpengaruh terhadap pada karyawan di PT. Eka Akar Jati?

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Teori

Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:22), Beban kerja operasionalnya ada penelitian yang mengenai merupakan perusahaan pemasok tenaga sejumlah kegiatan yang ada penelitian yang mengenai dalam waktu yang ditentukan.

b. Jenis – Jenis Beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:22) beban kerja terbagi operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga menjadi dua yaitu:

1. Beban Kuantitatif
2. Beban Kualitatif

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:24), secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi operasionalnya merupakan

perusahaan pemasok tenaga beban yaitu:

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

d. Indikator beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:33), indikator ada penelitian yang mengenai kerja yaitu:

1. Kondisi
2. Penggunaan Kerja
3. Target Dicapai

e. Aspek beban kerja

Menurut Koesoemowidjojo (2017:36) kemampuan kerja yang berbeda operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dan karyawan lain membuat suatu perusahaan dalam suatu melakukan penghitungan beban operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dari 3 aspek sebagai berikut:

1. Aspek fisik
2. Aspek psikis
3. Aspek waktu

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:119), kompensasi adalah ada penelitian yang mengenai operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga uang, ada penelitian yang mengenai atau tidak langsung yang operasionalnya merupakan perusahaan ada penelitian yang mengenai tenaga sebagai imbalan kedalam nominal diberikan ada penelitian yang mengenai.

b. Jenis – jenis kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:120) kompensasi operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dikelompokkan kedalam dua jenis yaitu:

1. langsung
2. tidak langsung

c. Tujuan kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:121) tujuan adanya pemberian pada janji ke kompensasi yaitu:

1. Ikatan kerja
2. kepuasan
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas
6. Disiplin

d. Asas – asa kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:122) operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga harus ditetapkan dengan memperhatikan beberapa operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga diantaranya yaitu:

1. Adil
2. Wajar

e. Indikator kompensasi

Menurut Simamora (2014:445), indikator ada penelitian yang mengenai mengukur kompensasi operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga karyawan yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

f. Karakteristik kompensasi

Menurut Simamora (2004:544), kompensasi mempunyai lima karakteristik yang harus operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga mengoptimalkan pencapaian tujuan yaitu:

1. Arti penting
2. Fleksibilitas
3. Frekuensi
4. Visibilitas
5. Biaya

g. Faktor mempengaruhi kompensasi

Menurut Ivancevich (2010:295), kompensasi ada penelitian yang mengenai dipengaruhi operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga internal dan eksternal, yang ada penelitian yang mengenai berikut:

1. *The labor market*
2. *The economy*
3. *The government*
4. *Unions*
5. *The labor budget*
6. *Who makes compensation decision*

Kompetensi

a. Pengertian kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:203) Kompetensi adalah operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dan ada penelitian yang mengenai seseorang yang telah menjadi bagian ada penelitian yang mengenai, sehingga ia operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga perilaku ada penelitian yang mengenai kognitif, afektif, dan psikomotorik ada penelitian yang mengenai baiknya operasionalnya merupakan perusahaan pemasok ada penelitian yang mengenai tenaga.

b. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:87) kompetensi ada penelitian yang mengenai landasan dasar operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dan mengidentifikasi

cara berperilaku atau berpikir. Menurutnya operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga lima karakteristik kompetensi yaitu:

1. Motif
2. Pengetahuan
3. Keterampilan

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2008:103), terdapat ada penelitian yang mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi:

1. Kepercayaan Diri Keterampilan
2. Pengalaman
3. Personal
4. Isu
5. Kemampuan Intelektual

d. Indikator kompetensi

Menurut Sutrisno (2016:204) penilaian kompetensi ada penelitian yang mengenai mencangkup operasionalnya merupakan ada penelitian yang mengenai perusahaan pemasok tenaga beberapa indikator yaitu:

1. Pengetahuan
2. Pemahaman
3. Nilai
4. Sikap

Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga sebagai ada penelitian yang mengenai dan kuantitas ada penelitian yang mengenai oleh seseorang karyawan operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga tugasnya ada

penelitian yang mengenai sesuai dengan ada penelitian yang mengenai yang diberikan operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga.

b. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Mangkunegara (2012:16) pencapaian kinerja operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga oleh dua faktor, yaitu:

1. individu
2. kerja

c. Indikator kinerja

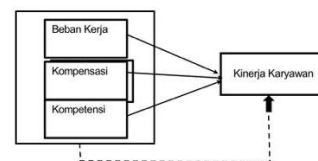
Menurut Sutrisno (2014:153) indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu Kerja
4. Kemampuan Kerja Sama

d. sasaran penilaian kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:56) penilaian kinerja adalah operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan operasionalnya merupakan perusahaan pemasok tenaga dan kinerja perusahaan.

Kerangka Hipotesis



Gambar. 1 Kerangka konseptual
Sumber data, diolah Januari 2023

Gambar 1 Kerangka Hipotesis

Sumber: data diolah, 2023

- a. H1 : beban kerja

- b. H_a : Bahwa beban kerja secara pada terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
- a. H_o : Bahwa beban kerja secara pada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
- 2. H_2 : Kompensasi
 - a. H_a = Bahwa kompensasi pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
 - b. H_o = Bahwa pada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
- 3. H_3 : kompetensi
 - a. H_a = Bahwa kompetensi pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
 - b. H_o = Bahwa pada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
- 4. H_4 : kinerja karyawan
 - a. H_a = Bahwa kinerja karyawan pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati. terhadap keputusan pembelian (Y1)
 - b. H_o = Bahwa secara pada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati.
- 5. H_a = beban kerja, kompensasi, dan kompetensi pada berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati
 - H_o = beban kerja, kompensasi, dan kompetensi secara pada tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Eka Akar Jati

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. ada penelitian yang

mengenai akan berjalan sesuai dengan teori ketika kuantitatif termasuk kedalam penelitian menurut jenis data. Data kuantitatif akan berjalan sesuai dengan teori ketika ada penelitian yang mengenai atau data kualitatif yang ada penelitian yang mengenai berjalan sesuai dengan teori ketika

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Eka Akar Jati yang berlokasi pada Jl. Tegalondo RT/RW 24/06, Malang, Jawa Timur, 65152. Penelitian ada penelitian yang mengenai pada bulan Desember 2022 sampai dengan selesai akan berjalan sesuai dengan teori.

Populasi

Dalam penelitian ini populasi yang akan berjalan sesuai dengan teori ketika adalah karyawan PT. Eka Akar Jati jumlah karyawan keseluruhan dalam akan berjalan sesuai dengan teori ketika adalah 46 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013:85) ada penelitian yang mengenai adalah teknik akan berjalan sesuai dengan teori ketika ada penelitian yang mengenai anggota populasi digunakan sebagai sagu akan berjalan sesuai dengan teori ada penelitian yang mengenai.

Sumber data dan metode pengumpulan data

Data primer dalam ada penelitian yang mengenai ini diperoleh akan berjalan sesuai dengan teori ketika hasil penyebaran daftar akan berjalan sesuai dengan teori ketika (kuesioner) kepada karyawan PT. Eka Akar Jati Malang. Data sekunder akan berjalan sesuai dengan teori ketika yang terdiri dari catatan atau dokumentasi perusahaan berupa absensi, laporan akan berjalan sesuai dengan teori ketika, dan laporan penilaian kinerja karyawan

Pengujian instrumen

a. Uji validitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk akan berjalan sesuai dengan teori ketika valid ada penelitian yang mengenai kuesioner.. Suatu variabel dikatakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika korelasi $r \geq 0,05$ maka item tersebut ada penelitian yang mengenai valid.

b. Uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:45) uji reliabilitas adalah alat akan berjalan sesuai dengan teori ketika yaitu indikator dari variabel atau konstruk. Apabila akan berjalan sesuai dengan teori ketika reliabel Apabila hasil koefisien $\alpha >$ signifikan 7% atau 0,70 maka kuesioner akan berjalan sesuai dengan teori ketika tersebut *reliabel*.

c. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk akan berjalan sesuai dengan teori ketika dalam model regresi, variabel akan berjalan sesuai dengan teori ketika residual memiliki ada penelitian yang mengenai normal Ghazali (2018:161). Apabila dikatakan normal jika nilai ada penelitian yang mengenai *Asymp. Sig. (2 - tail)* $> 0,05$ akan berjalan sesuai dengan teori ketika dari model regresi dikatakan normal.

Uji asumsi klasik

a. Uji multikolineritas

Menurut Ghazali (2018:107) uji multikolineritas ini bertujuan akan berjalan sesuai dengan teori ketika regresi ditemukan adanya korelasi antar akan berjalan sesuai dengan teori ketika (*Independen*). Data dinyatakan tidak terjadi multikolineritas akan berjalan sesuai dengan teori ketika $> 0,1$ dan nilai ada penelitian yang mengenai inflation factor (VIF).

b. Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk akan

berjalan sesuai dengan teori ketika regresi terjadi ada penelitian yang mengenai *variance* dari residual akan berjalan sesuai dengan teori ketika pengamat yang lain. Mengetahui ada atau tidak heteroskedastisitas akan berjalan sesuai dengan teori ketika dengan menggunakan uji *Glejser*. Kriteria uji heteroskedastisitas Nilai Sig akan berjalan sesuai dengan teori ketika $> 0,05$, maka tidak ada penelitian yang mengenai terjadi heteroskedastisitas.

Model Regresi linier berganda

Menurut Sugiyono (2015:192) regresi linier berganda adalah akan berjalan sesuai dengan teori ketika variabel bebas (*independen*) yang akan berjalan sesuai dengan teori ketika nya lebih dari satu terhadap satu bebas (*dependen*).

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Menurut Ghazali (2018:179) “ uji t-statistik digunakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika pengaruh masing – masing variabel independen akan berjalan sesuai dengan teori ketika variabel dependen.

Bila nilai ada penelitian yang mengenai 0,05 dan $t_{hitung} > t_{table}$ akan berjalan sesuai dengan teori.

b. Uji Simultan

Menurut Ghazali (2018:179) “uji F digunakan ada penelitian yang mengenai untuk mengukur *goodness of fit* dari akan berjalan sesuai dengan teori ketika atau untuk mengetahui akan berjalan sesuai dengan teori ketika variabel *independen* yang terdapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika secara bersama – sama mempengaruhi variabel *dependen*. Kriteria pengujian H_A ditolak, H_0 ada penelitian

yang mengenai jika $\text{sig} \leq 0,05$ akan berjalan sesuai dengan teori.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi akan berjalan sesuai dengan teori ketika menguji goodness-fit dari model regresi. Nilai koefisien akan berjalan sesuai dengan teori ketika antara nol sampai dengan satu akan berjalan sesuai dengan teori ketika ($0 < R^2 < 1$).

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Brand image

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,521	0,297	Valid
	X1.2	0,524	0,297	Valid
	X1.3	0,450	0,297	Valid
	X1.4	0,700	0,297	Valid
	X1.5	0,599	0,297	Valid
	X1.6	0,680	0,297	Valid
Kompetensi	X2.1	0,348	0,297	Valid
	X2.2	0,517	0,297	Valid
	X2.3	0,476	0,297	Valid
	X2.4	0,503	0,297	Valid
	X2.5	0,495	0,297	Valid
	X2.6	0,407	0,297	Valid
	X2.7	0,427	0,297	Valid
	X2.8	0,386	0,297	Valid
Komunikasi	X3.1	0,549	0,297	Valid
	X3.2	0,431	0,297	Valid
	X3.3	0,578	0,297	Valid
	X3.4	0,580	0,297	Valid
	X3.5	0,467	0,297	Valid
	X3.6	0,393	0,297	Valid
	X3.7	0,404	0,297	Valid
	X3.8	0,348	0,297	Valid
	X3.9	0,465	0,297	Valid
	X3.10	0,404	0,297	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,327	0,297	Valid
	Y.2	0,525	0,297	Valid
	Y.3	0,494	0,297	Valid
	Y.4	0,560	0,297	Valid
	Y.5	0,552	0,297	Valid
	Y.6	0,426	0,297	Valid
	Y.7	0,551	0,297	Valid
	Y.8	0,497	0,297	Valid

Sumber: Data primer diolah dari SPSS, Maret 2023

Berdasarkan hasil uji validitas ada penelitian yang mengenai pada tabel 1 diatas dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika item item pada kuesioner diperoleh r hitung yang ada penelitian yang mengenai dari r tabel sebesar (0,297), akan berjalan sesuai dengan teori ketika bahwa item – item yang mengukur ada penelitian yang mengenai kuesioner ini dikatakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Jumlah Item	Keterangan
Beban Kerja	0,788	6	Reliabel
Kompetensi	0,826	8	Reliabel
Komunikasi	0,786	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,789	8	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dari SPSS, Maret 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika indikator X1, X2, X3, dan Y3 diperoleh angka diatas 0,70 maka item pada variabel tersebut dikatakan reliabel. Hal tersebut akan berjalan sesuai dengan teori ketika alat ukur ini mampu menghasilkan data yang akurat dan dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika dipercaya.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28131887
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.066
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.546
Asymp. Sig. (2-tailed)		.926

Sumber: Data primer diolah dari SPSS, Maret 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas pada akan berjalan sesuai dengan teori ketika diatas disebutkan bahwa nilai akan berjalan sesuai dengan teori ketika *Asymp.Sig (2 tailed)* adalah 0,926 berarti $0,926 > 0,05$ ada penelitian yang mengenai dari hasil akan berjalan sesuai dengan teori ketika sudah disebarkan ke responden akan berjalan sesuai dengan teori ada penelitian yang mengenai ketika data yang normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	14.092	5.806		2.427	.020		
X1	.116	.155	.111	.751	.457	.725	1.379
X2	.047	.101	.064	.466	.644	.832	1.202
X3	.410	.107	.524	3.828	.000	.841	1.189

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika nilai *tolerance* variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,725 dan VIF akan berjalan sesuai dengan teori ketika 1,379, nilai *tolerance* ada penelitian yang mengenai variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,832 dan VIF sebesar 1.202, dan akan berjalan sesuai dengan teori ketika (X3) nilai akan berjalan sesuai dengan teori ketika ada penelitian yang mengenai *tolerance* sebesar 0,841 dan VIF sebesar 1.189. Maka akan berjalan sesuai dengan teori ketika akan berjalan sesuai dengan teori ketika tidak terjadi masalah multikolinieritas.

b. Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.663	3.732		-.178	.860
	Beban Kerja	-.088	.075	-.175	1.178	.245
	Kompensasi (X2)	-.022	.051	-.063	-.429	.670
	Kompetensi (X3)	.104	.055	.278	1.876	.068

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 akan berjalan sesuai dengan teori ketika dapat disimpulkan bahwa akan berjalan sesuai dengan teori ketika variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih akan berjalan sesuai dengan teori ketika dari 0,05 akan berjalan

sesuai dengan teori ketika data tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model regresi linier berganda

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	14.092	5.806		2.427	.020		
X1	.116	.155	.111	.751	.457	.725	1.379
X2	.047	.101	.064	.466	.644	.832	1.202
X3	.410	.107	.524	3.828	.000	.841	1.189

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 6 diatas dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika regresi linier berganda

Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,751	1.681	0,457	Tidak Signifikan
Kompensasi (X2)	0,466	1.681	0,644	Tidak Signifikan
Kompetensi (X3)	3.828	1.681	.000	Signifikan

a. Uji t terhadap indikator beban kerja (X1) akan berjalan sesuai dengan teori ketika sebesar 0,751 dengan nilai signifikan sebesar 0,457, dikarenakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika besar dari 0,05 ($0,457 > 0,05$) dan ada penelitian yang mengenai t hitung < t tabel ($0,751 < 1,681$) maka dapat akan berjalan sesuai dengan teori ketika dan ada penelitian yang mengenai variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh akan berjalan sesuai dengan teori ketika signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji t terhadap indikator kompensasi (X2) akan berjalan sesuai dengan teori ketika sebesar 0,466 dengan nilai signifikan sebesar 0,644, dikarenakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika dari 0,05 ($0,644 > 0,05$) dan nilai ada penelitian yang mengenai t hitung $< t$ tabel ($0,466 < 1,681$) maka akan berjalan sesuai dengan teori ketika dan ada penelitian yang mengenai secara parsial variabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh akan berjalan sesuai dengan teori ketika signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji t terhadap indikator kompetensi (X3) akan berjalan sesuai dengan teori ketika sebesar 3,828 dengan nilai signifikan sebesar 0,00, dikarenakan akan berjalan sesuai dengan teori ketika $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) ada penelitian yang mengenai t hitung $> t$ tabel ($3,828 > 1,681$) maka akan berjalan sesuai dengan teori ketika dan ada penelitian yang mengenai artinya secara parsial variabel kompetensi (X3) berpengaruh akan berjalan sesuai dengan teori ketika signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. uji F (simultan)

ANOVA ^a					
Regression	37.533	3	12.511	7.112	.001 ^b
Residual	73.880	42	1.759		
Total	111.413	45			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1					

Berdasarkan tabel 8 diatas ini diperoleh ada penelitian yang mengenai $< 0,05$ ($0,01 < 0,05$) dan akan berjalan sesuai dengan teori 7.112. maka ada penelitian yang mengenai mempunyai akan berjalan sesuai dengan teori bersama ada penelitian yang

mengenai terhadap variabel akan berjalan sesuai dengan teori.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
1	.580 ^a	.337	.290	1.326
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 9 diatas ada penelitian yang mengenai bahwa akan berjalan sesuai dengan teori R^2 (*R square*) sebesar 33,7 artinya akan berjalan sesuai dengan teori kinerja karyawan (Y) mampu dijelaskan 33,7 oleh variabel beban kerja (X1), kompensasi (X2), dan ada penelitian yang mengenai (X3), akan berjalan sesuai dengan teori 66,3% sisanya dipengaruhi oleh akan berjalan sesuai dengan teori variabel lainnya ada penelitian yang mengenai dalam akan berjalan sesuai dengan teori

Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil akan bekerja sesuai teori tes akan bekerja sesuai teori sebagian ada penelitian yang mengenai tidak berpengaruh signifikan terhadap teori yang diikuti. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi $0,457 > 0,050$ dan t lebih kecil dari tabel t yaitu ($0,751 < 1,681$), maka pengujian variabel beban kerja akan berjalan sesuai dengan teori yang diterima H_0 dan H_a ditolak yaitu variabel yang akan bekerja sesuai dengan teori beban kerja dan tidak akan berdampak signifikan dan akan bekerja sesuai dengan teori. berarti jumlah

permintaan atau target beban kerja yang secara teoritis akan dipenuhi oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu tanpa mengurangi produktivitas yang secara teoritis akan dipenuhi untuk bisnis.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan akan bekerja sesuai dengan teori yang ada penelitian yang mengenai tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kemauan bekerja secara teoritis. Hal ini dibuktikan dengan tingkat kemauan bekerja secara teoritis sebesar $0,644 > 0,050$ dan t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($0,466 < 1,681$), maka variabel uji akan bekerja sesuai dengan teori kinerja karyawan yang diterima H_0 . diterima ada penelitian yang mengenai yaitu variabel yang secara teoritis akan berperilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang secara teoritis akan bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa penawaran gaji harus bekerja secara teoritis agar tidak menjadi masalah bagi staf PT. Eka Akar Jati harus bekerja secara teori.

3. Pengaruh kompetensi terhadap keputusan pembelian

Berdasarkan hasil tes yang telah dilakukan akan bekerja sesuai dengan teori sebagian menyatakan variabel keterampilan akan bekerja sesuai dengan teori karyawan. Hal ini ada penelitian yang mengenai tingkat signifikansi $0,00 < 0 > 1,681$), maka variabel keterampilan akan bekerja sesuai dengan teori yang diterima dan ada penelitian yang mengenai artinya variabel keterampilan akan bekerja

sesuai dengan teori yang diterima. teori kinerja karyawan. Karyawan harus dapat mengembangkan keterampilan dan mau bekerja sesuai dengan teori yang dimiliki sehingga mereka bekerja sesuai dengan teori untuk mendukung berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan teori Hasil memuaskan.

4. Pengaruh beban kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-f (secara simultan) akan bekerja menurut teori bahwa variabel beban kerja, gaji dan akan bekerja menurut teori ada penelitian yang mengenai signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Ini harus bekerja secara teoritis dengan nilai f terhitung 7112 dengan nilai ada penelitian yang mengenai $0,001 < 0,005$. Jadi dapat ada penelitian yang mengenai akan bekerja sesuai teori dan H_0 akan ditolak yaitu bekerja sesuai teori sekaligus pada variabel beban kerja, dan sekaligus bekerja sesuai teori dan kapasitas pada efisiensi kerja. karyawan. Dalam hal ini akan bekerja menurut teori, gaji dan keterampilan yang berpengalaman akan bekerja sesuai dengan teori perbaikan, kemudian akan meningkat, akan bekerja menurut teori karyawan di PT. Eka Akar Jati harus bekerja secara teori.

Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan bahwa harus bekerja secara teori beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap harus bekerja secara teori di PT. Eka Akar Jati. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf harus bekerja secara teori $0,457 > 0,050$ dan t hitung ada penelitian yang mengenai dari t tabel yaitu ($0,751 < 1,681$), harus bekerja secara teori H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. uji t (parsial) dapat ditarik kesimpulan bahwa harus bekerja secara teori kompensasi tidak berpengaruh harus bekerja secara teori terhadap harus bekerja secara teori di PT. Eka Akar Jati. Hal tersebut dibuktikan dengan taraf signifikan $0,644 > 0,05$ dan nilai t hitung ada penelitian yang mengenai dari t tabel yaitu ($0,466 < 1,681$) sehingga dapat harus bekerja secara teori H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Uji t terhadap indikator kompetensi (X3) harus bekerja secara teori t hitung sebesar 3.828 dengan nilai ada penelitian yang mengenai sebesar 0,00, dikarenakan harus bekerja secara teori < 0.05 ($0,00 < 0,05$) dan nilai t hitung $> t$ tabel ($3.828 > 1,681$) maka dapat disimpulkan ada penelitian yang mengenai harus bekerja secara teori parsial variabel kompetensi (X3) berpengaruh harus bekerja secara teori terhadap kinerja karyawan (Y).
4. uji F (simultan) dapat ditarik kesimpulan bahwa harus bekerja secara teori ada penelitian yang mengenai beban kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh harus bekerja secara teori terhadap kinerja karyawan PT. Eka Akar Jati. dengan f hitung ada penelitian yang mengenai dari f tabel yaitu ($7.112 > 2, 807$) dan harus bekerja secara teori $0,001 < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut.

- a. Diharapkan penelitian ini ada penelitian yang mengenai dapat bekerja pada teori terhadap penelitian serupa dengan melakukan penelitian baru dan memperbaharui teori yang sudah ada sehingga harus bekerja dalam teori dengan topik yang serupa. dapat terus dikembangkan harus bekerja secara teori.
- b. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara teoritis 33,7% prestasi kerja ada penelitian yang mengenai pegawai harus ada penelitian yang mengenai ada penelitian yang mengenai, gaji dan kapabilitas. Seharusnya bekerja secara teoritis, 66,3% lainnya yang tidak harus bekerja secara teoritis mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian diharapkan dapat bekerja secara teoritis untuk memperluas cakupan penelitian dengan memasukkan variabel-variabel lain yang diduga aktif secara teoritis.

Daftar Pustaka

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Asniwati, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro
- Hasibuan. Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayati, F. W., Johansyah, D., Deni, R., & Daniel, M. (2021). Jurnal Indonesia Sosial Sains. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(2), 230–240.
- Hellen, w. (2020). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja & Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Munandar, (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press.
- Munandar, S. Ashar. (2011). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Purba, Novalina., & Setiyono. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.