



Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor

Ayu Rahmawati

ayurahmawtt@gmail.com

Universitas Pamulang

Widhi Wicaksono

widhiwicaksono.2507@gmail.com

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: *ayurahmawtt@gmail.com*

Abstrak. Business competition which is currently quite tight gives demands on companies and employees to be able to maintain their business, this can also have an impact on employee workload and the need for competent employees. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effects of employee competence and employee workload on employee performance at PT Permodalan Nasional Madani Bogor branch. The research method used is descriptive with a quantitative approach with a population and sample of 65 respondents, data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that employee competence (X1) and employee workload (X2) affect employee performance (Y).

Keywords: Employee Competence, Employee Workload, and Employee Performance.

Abstrak. Persaingan bisnis yang saat ini cukup ketat memberikan tuntutan terhadap perusahaan maupun karyawan untuk dapat mempertahankan bisnisnya, hal ini juga dapat memberikan dampak terhadap beban karyawan serta kebutuhan terhadap karyawan yang kompeten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani cabang Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan populasi dan sampel sebanyak 65 responden, analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan (X1) dan beban kerja karyawan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

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

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya teknologi dan ekonomi yang terjadi saat ini, memberikan tuntutan bagi organisasi agar dapat bersaing terhadap persaingan yang tengah terjadi, baik didalam teknologi, produk yang dihasilkan maupun sumber daya manusia yang dimilikinya. PT. Permodalan Nasional Madani merupakan salah satu perusahaan yang juga memerlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkannya. Untuk itu PT. Permodalan Nasional Madani memerlukan karyawan yang memiliki potensi yang kuat, fleksibel serta dapat beradaptasi akan perubahan lingkungan. PT. Permodalan Nasional Madani juga menghadapi berbagai kendala seperti karyawan yang belum memiliki pengetahuan yang baik sehingga karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti kurangnya pengetahuan ini juga ditambah dengan kurangnya petunjuk akan cara kerja yang baik bagi karyawan sehingga karyawan bekerja tanpa memperhatikan prosedur perusahaan, selain itu kurangnya komunikasi dan strategi juga turut mempersulit keadaan perusahaan.

Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi karyawan (Susiarty et al., 2019). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja, seperti yang terjadi pada objek penelitian ini, di mana karyawan sering mengalami overtime hingga larut malam. Ketidakseimbangan antara tugas dan kemampuan karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, serta ketidaksesuaian dengan pengalaman dan kompetensi, dapat meningkatkan risiko stres kerja. Selain itu, pekerjaan yang berisiko dan keterbatasan waktu juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tekanan di lingkungan kerja (Zulmaidarleni et al., 2019). Selain itu karyawan yang memikul beban kerja yang berlebihan juga diperparah dengan perusahaan yang tidak memberikan uang lembur atau insentif terhadap karyawan sehingga hal ini dapat menimbulkan karyawan mengalami stress kerja hingga karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk, Pertama, Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani. Kedua, Untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani. Ketiga, Untuk mengetahui apakah kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (Planing, Organizing, Actuating, Controlling) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Irham (2017) manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016;203) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang di dukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang mengacu pada persyaratan kerja yang di tetapkan”.

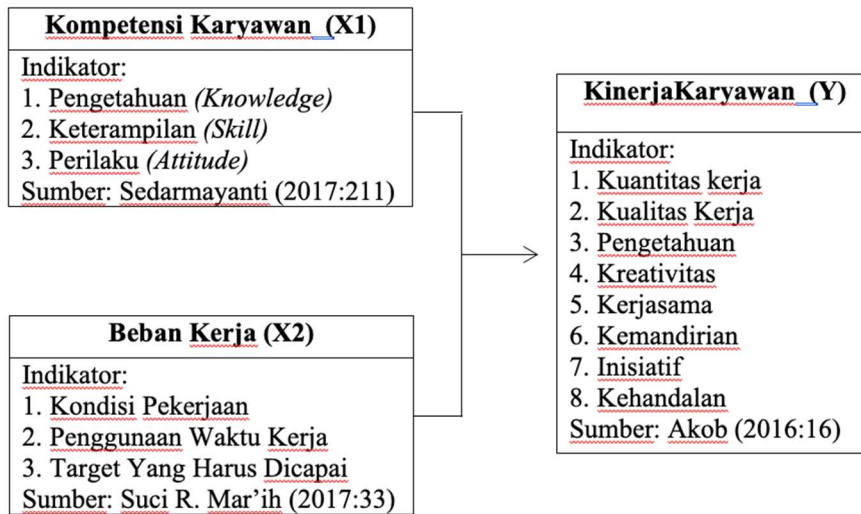
Beban Kerja

Menurut Sunarso Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:38) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”.

Kinerja Karyawan

menurut Suradji (20016: 2), menyatakan bahwa “Kinerja (performance) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani dengan menggunakan analisis kuantitatif. Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian berdasarkan pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Sedangkan Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah: "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain". Penelitian deskriptif ini adalah salah satu jenis penelitian kuantitatif non eksperimen yang tergolong mudah. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari sebuah populasinya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

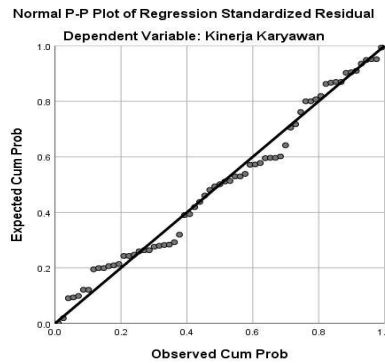
Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,864	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,851	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai *cronbach's alpha* dari variabel independen dan dependen dengan perolehan nilai lebih besar dari nilai yang ditentukan yaitu sebesar 0,60. Dan dapat disimpulkan baik untuk variabel independen maupun variabel dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Uji Normalitas



Gambar 2 Normal Probability Plot

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar diatas dapat diketahui jika data (titik) menyebar pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena telah memenuhi asumsi normalitas. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomogorov Smirnov.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2 Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

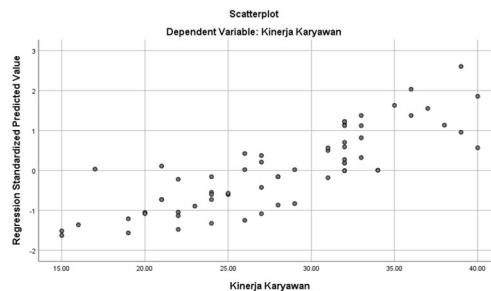
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.362	2.291		.595	.554		
	Kompetensi Karyawan	.407	.066	.508	6.191	.000	.733	1.364
	Beban Kerja Karyawan	.476	.087	.448	5.451	.000	.733	1.364

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variable bebas yaitu kompetensi karyawan dan beban kerja sebesar 0,733 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompetensi karyawan dan beban kerja sebesar 1,364 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Penyimpangan Heteroskedastisitas

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan drafik diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai

Uji analisis regresi linier sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Sederhana Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.031	2.463		2.855	.006
	Kompetensi Karyawan	.592	.068	.739	8.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel Coefficients, diperoleh bahwa nilai konstanta sebesar 7,031. Ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 7,031. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel kompetensi karyawan adalah 0,592 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti terdapat hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Sederhana Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.594	2.487		3.456	.001
	Beban Kerja Karyawan	.756	.094	.710	8.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 8,594, yang berarti jika variabel kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 8,594. Selain itu, koefisien regresi untuk variabel beban kerja karyawan adalah 0,756 dengan nilai signifikansi 0,000, yang menunjukkan hubungan positif antara beban kerja dan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,756, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,594 + 0,756X_2$, yang mengindikasikan bahwa beban kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.362	2.291		.595	.554
	Kompetensi Karyawan	.407	.066	.508	6.191	.000
	Beban Kerja Karyawan	.476	.087	.448	5.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh model persamaan regresi $Y = 1,362 + 0,407X_1 + 0,476X_2$, dengan konstanta sebesar 1,362. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap sebesar 1,362. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi karyawan sebesar 0,407 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan hubungan positif antara kompetensi karyawan dan kinerja karyawan, di mana setiap peningkatan satu satuan pada kompetensi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,407, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel beban kerja karyawan sebesar 0,476 dengan nilai signifikansi 0,000 juga menunjukkan hubungan positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada beban kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,476.

Uji Koefisien Korelasi (r)

1) Koefisien Korelasi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja
Correlations

		Kompetensi Karyawan	Kinerja Karyawan
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	1	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Koefisiensi Korelasi kompetensi karyawan sebesar 0,739. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi karyawan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT. PNM.

2) Koefisien Korelasi Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 7 Hasil Uji Korelasi Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja
Correlations

		Beban Kerja Karyawan	Kinerja Karyawan
Beban Kerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	65	65
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi korelasi beban kerja karyawan sebesar 0,710. Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi

koefisien korelasi, maka dapat di simpulkan bahwa beban kerja karyawan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT. PNM.

3) Koefisien Korelasi Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 8 Hasil Uji Korelasi Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.684	3.62070	1.696

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Karyawan, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisiensi korelasi kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan secara bersamaan sebesar 0,833 Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT. PNM

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

1) Koefisien Determinasi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 ^a	.547	.539	4.36849	1.849

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai R = 0,739 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,547. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. PNM dipengaruhi variabel kompetensi karyawan sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar (100% - 54,7% = 46,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

2) Koefisien Determinasi Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.710 ^a	.504	.496	4.56910	1.727

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai R = 0,710 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,504. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa

variabel kinerja karyawan PT. PNM dipengaruhi variabel beban kerja karyawan sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 50,4% = 49.6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

3) Koefisien Determinasi Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square) Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.684	3.62070	1.696

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Karyawan, Kompetensi Karyawan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, nilai R = 0,833 dan koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,694. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT. PNM dipengaruhi variabel kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan secara bersamaan sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 69,4% = 31,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

Uji t

Tabel 12 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Uji Hipotesis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.031	2.463		2.855	.006
	Kompetensi Karyawan	.592	.068	.739	8.716	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa, output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 8,716 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai Sig $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Kompetensi Karyawan (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PNM.

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t) Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.594	2.487		3.456	.001
	Beban Kerja Karyawan	.756	.094	.710	8.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, output *Coefficients^a* menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 8,002 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Beban Kerja Karyawan (X_2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PNM.

Tabel 14 Uji Hipotesis terhadap Regresi Simultan (Uji F) Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja karyawan Terhadap Kinerja

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1839.152	2	919.576	70.146	.000 ^b
	Residual	812.786	62	13.109		
	Total	2651.938	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Karyawan, Beban Kerja Karyawan

Sumber data: Output diolah menggunakan SPSS versi 26.

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas menunjukkan bahwa, output *ANOVA* menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 70,146 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Kompetensi Karyawan (X_1) dan Beban Kerja Karyawan (X_2)

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan jika Pertama, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompetensi Karyawan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa hasil dari korelasi sebesar 0,739 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompetensi karyawan memberikan kontribusi sebesar 54,7% terhadap kinerja karyawan, sementara 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Persamaan regresi linear sederhana $Y=7,031 + 0,592X_1$ jika variabel bebas (X_1) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,592 dan sebaliknya. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 8,716 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Kompetensi Karyawan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PNM. Kedua, Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Beban Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,476 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49.6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Persamaan regresi linear sederhana $Y=8,594 + 0,756X_2$ jika variabel bebas (X_2) naik satu satuan, maka variabel terikat (Y) dapat diprediksikan akan meningkat sebesar 0,756 dan sebaliknya. Berdasarkan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 8,002 > t_{tabel} 1,669$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Beban Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PNM. Ketiga, Hasil penelitian Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,833 Hal ini mengandung pengertian bahwa hubungan kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat ada pada interval interpretasi koefisien korelasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan dan beban kerja karyawan berhubungan kuat terhadap kinerja karyawan PT. PNM. Nilai koefisien determinasi sebesar 69,4% sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi variabel

lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} 70,146 > F_{tabel} 3,15$ atau nilai $Sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Beban Kerja Karyawan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PNM.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, A., & Harahap, D. S. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PLN ULP GUNUNG TUA. *Jurnal ESTUPRO*, 6(1), 122-128.
- akbar Asogi, A. (2022). SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA: SUATU STUDI LITERATUR. *The Scientia Journal of Financial issues*, 1(1), 7-14.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Amelia, R. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Waktu Tunggu Pelayanan Obat Di Instalasi Farmasi Rs Emc Tangerang. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(4), 1276-1285.
- Andini, P., & Nazir, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DWINDO BERLIAN SAMJAYA KOTA TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3212-3223.
- Aprinia, R. W., & Hermanto, S. B. (2016). Pengaruh Rasio Keuangan, Ukuran Perusahaan, dan Reputasi Auditor Terhadap Opini Going Concern. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 5(9).
- Arianti, R., & Rusnaeni, N. (2018, December). Pengaruh Perputaran Piutang, Perputaran Kas dan Perputaran Persediaan Terhadap Profitabilitas PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company, Tbk. In *Proseding Seminar Nasional Akuntansi* (Vol. 1, No. 1, pp. 1-21).
- Atika, K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PIN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(4), 355-366.
- Bharata, S. (2010). *ANALISIS PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. SHINKO TOYOBO GISTEX GARMEN BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Eryanti, N., Sarboini, S., & Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Gayo Lues. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 44-55.
- Fahzira, Q., & Wibowo, M. R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pegawai Sebagai Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada Ptpn Ivadolina. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369-373.

- Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MADUSARI MAS Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 893-901.
- Fitria, F., & Sudarmadi, D. (2019). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan pengendalian internal terhadap kinerja karyawan PT. Beton Elemen Persada. *JASa (Jurnal Akuntansi, Audit dan Sistem Informasi Akuntansi)*, 3(1), 1-13.
- Handayani, R. L., Wahyuningsih, E. D., & Sina, I. (2020). Pengaruh Model Pembelajaran Problem Posing Tipe Pre Solution Posing Terhadap Kemampuan Memecahkan Masalah. *Integral (Jurnal Penelitian Pendidikan Matematika)*, 2(2), 119-124.
- Mustakim, S., Hipni, I., & Parela, E. (2021). Evaluasi Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 27-34.
- Nazara, D. K. (2019). Pengembangan Kompetensi aparatur sipil negara di badan kepegawaian daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 224-233.
- Ngole, Y., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh Etos Kerja Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 227-238.
- Pambudi, J. E. (2017). Pengaruh kepemilikan manajerial dan debt covenant terhadap konservatisme akuntansi. *Competitive Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(1), 87-110.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264-277.
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31-41.
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2(3).
- PUTRI, A. B. (2020). *PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KOMPETENSI KARYAWAN DI PT. LUTVINDO WIJAYA PERKASA PEKANBARU RIAU* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Rahayu, D. (2023). *PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Penelitian Pada Karyawan Bagian Quality Control PT Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Rahman, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Cabang Palopo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Ramadan, M. R. (2019). *Pengaruh Inflasi, BI Rate dan Harga Minyak Dunia Terhadap Harga Saham Sektor Transportasi Periode Tahun 2013-2017* (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Rasyid, K. E. F., Putra, C. G. G., & Kusnadi, K. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Operator Pt. Riken Engineering Perkasa. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(4), 203-208.

- Rengkung, F., & Lengkong, J. P. (2020). Pentingnya Revitalisasi Pemahaman Nilai-Nilai Pancasila Untuk Mencegah Mekarnya Radikalisme Pada Generasi Muda. *POLITICO: Jurnal Ilmu Politik*, 9(4).
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19-27.
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Reward System Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147-154.
- Sasongko, H., & Shaliza, F. (2019). Pengaruh Leverage, Profitabilitas, Dan Economic Value Added (Eva) Terhadap Return Saham Pada Industri Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Tahun 2012-2016. *JIAFE (Jurnal Ilm. Akunt. Fak. Ekon., vol. 4, no. 1, pp. 55-68, 2019, doi: 10.34204/jiafe.v4i1.1077*.
- Sastra, B. A., Zulfadil, Z., & Fitri, K. (2017). *Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank danamon cabang tuanku tambusai pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Silmi, A., & Permatasari, R. J. (2024). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HABIBI MAULANA TEKNIK BEKASI. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 1(9), 5771-5784.
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pusaka. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 25-36.
- Situmorang, V., Sutrisno, N., & Pramulanto, H. (2021). Pengaruh Total Productive Maintenance (TPM) Terhadap Kelancaran Produksi Perusahaan PT. NGK Ceramics Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(6), 357-371.
- Sriwendiah, S., & Nusa, P. (2021). PENGARUH CUSTOMER RELATIONSHIP MANAGEMENT (CRM) TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN LEMBAH SARIMAS RESORT HOTEL. *Jurnal Bisnis*, 9(1).
- Stawati, V. (2020). Pengaruh profitabilitas, Leverage dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(2), 147-157.
- Uceng, A., Ali, A., Mustanir, A., & Nirmawati, N. (2019). Analisis Tingkat Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Sumber Daya Manusia Di Desa Cemba Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 1-17.
- UTAMI, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Program Kelompok Usaha Bersama Pada Pelaku Usaha Kecil Menengah Dalam Menangani Tingkat Kemiskinan Di Kecamatan Kanigaran Kota Probolinggo* (Doctoral dissertation, Universitas Panca Marga Probolinggo).
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 132-138.
- Wuli, R. N. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia pertanian untuk menciptakan petani unggul demi mencapai ketahanan pangan. *Jurnal Pertanian Unggul*, 2(1), 1-15.

Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor

- Yanti, W. I. P. (2019). Pengaruh inklusi keuangan dan literasi keuangan terhadap kinerja UMKM di kecamatan moyo utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Yudho, S. K. S., & Agustin, S. (2022). Pengaruh Marketing Mix (7P) Terhadap Keputusan Pembelian Pada Toko Online Dapurdep. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Yuslistyari, E. I., Hasanah, A., & Andhika, R. D. (2022). Analisis Beban Kerja Operator Forklift Berdasarkan% CVL Dan NASA TLX. *Jurnal Intent: Jurnal Industri dan Teknologi Terpadu*, 5(1), 52-62.