

The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Silvia Sari Sitompul

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Silviasari.sitompul@yahoo.co.id

Feronika Simamora

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

veronikaagustina479@gmail.com

ABSTRACT

This research was aimed to find out the effect of workload, work experience, and compensation effect on the employee performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru with 47 respondents. Data collection methods using questionnaires and interviews. The analysis method used is multiple linear regression, F test, and t test, to test the hypotheses. The results showed that the workload result has no effects and not significant to on the employee performance, work experience has no positive effect on employee performance, and compensation has a positive significant effect on employee performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. It is expected that the results of this study can be a reference for companies to pay more attention to the work load problems experienced by employee's so that employee performance is increasing in the company, first select employee's who already have work experience in order to create good performance, increase compensation to create quality work force and good performance in PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Keywords : *Effect Of Workload, Work Experience, Compensation, and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru dengan sampel sebanyak 47 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi suatu acuan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan masalah beban kerja yang dialami oleh karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat di perusahaan, memilih terlebih dahulu karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja agar terciptanya kinerja yang lebih baik, dan meningkatkan agar terciptanya kinerja yang lebih baik, dan meningkatkan kompensasi untuk menciptakan tenaga kerja berkualitas dan kinerja yang baik di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu investasi yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, utamanya dari segi pendekatan kualitas. Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi agar tetap diakui keberadaannya dan berkembang dengan baik. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, perusahaan mampu memahami kebutuhan dan keinginan tenaga kerja. Kemudian perusahaan berusaha memenuhinya dan menciptakan semangat dan kegairahan kerja.

PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor barang pecah belah, produknya berupa plastik, plastik rumah tangga dan peralatan rumah tangga. terutama keperluan peralatan rumah tangga seperti: ember, gayung, piring, cangkir, mangkok, toples, sendok garpu dan lain sebagainya.

Tabel 1. Target dan Realisasi barang pecah belah PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru Periode Tahun 2015-2019 (Rupiah)

Tahun	Target Penjualan (Dalam Rupiah)	Realisasi Penjualan (Dalam Rupiah)	% Pencapaian
2015	17.000.000.000	15.830.417.402,04	93,12%
2016	18.000.000.000	11.399.928.245,91	63,34%
2017	20.000.000.000	18.130.029.557,58	90,65%
2018	22.000.000.000	21.300.801.122,03	96,83%
2019	23.000.000.000	17.000.686.189,26	73,92%

Sumber : PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru

Dari table diatas disimpulkan realisasi penjualan yang dicapai tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Beban kerja adalah sebagai bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi (Andriani K. 2014). Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh terhadap penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rolos, et al (2018) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Andriani K. (2014) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aristarini, et al (2014) menyimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan (Widyastuti & Hasan 2015) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Wibowo, et al (2017) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Penelitian yang dilakukan Aromega (2019) kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

2. Tinjauan Pustaka

Beban Kerja

Suwatno (2003) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah

keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Indikator Beban Kerja menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri, Nomor 12 (2008) adalah (1) Norma Waktu (Variabel Tetap) (2) Volume Kerja (Variabel Tidak Tetap) (3) Jam Kerja Efektif.

Pengalaman Kerja

Rolos et al. (2018) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Sutrisno (2009). Menurut Foster (2010) indikator pengalaman kerja seorang pegawai, yaitu: (1) Lama Waktu / Masa Kerja (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kompensasi

Ardana (2012) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Kusdyah (2008) kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan efektivitas produktivitas kerja. Indikator Kompensasi menurut Wilson Bangun (2012): (1) Gaji dan Upah Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan Tunjangan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2009) kinerja atau performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Indikator menurut Wilson bangun (2012) indikator kinerja karyawan: (1) Jumlah pekerjaan (2) Kualitas pekerjaan (3) Ketepatan waktu (4) Kehadiran (5) Kemampuan kerja sama

Hipotesis Penelitian

Hipotesis berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Rolos, et al (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sugiharjo & Aldata (2018) Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan BPJS ketenagakerjaan Cabang Salemba beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁: Beban kerja berpengaruh terhadap PT.Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Raymond Wungow & Adolfina (2018) mengenai hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Hasil penelitian pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Sedangkan Bili, Resmawan, & Kondorura (2018) mengenai hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

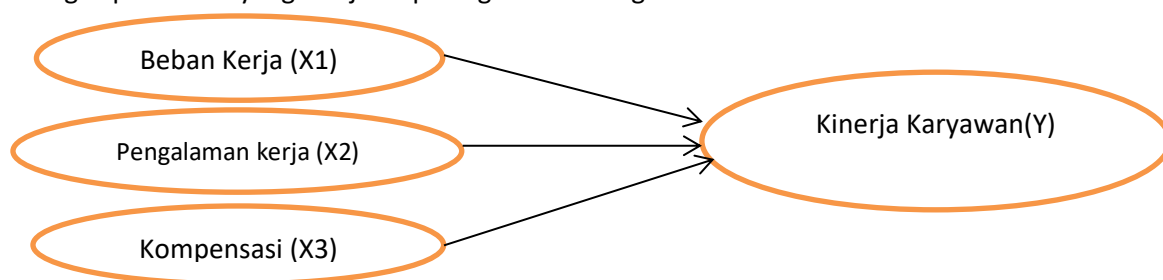
Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyati & Dr. Bachruddin Saleh luturlean S.E (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nur Rima AL-Waali (NRA) Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Nur Rima Al-Waali (NRA). Sedangkan hasil penelitian Wairooy (2017) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar.

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang disajikan pada gambar sebagai berikut:



Sumber : Olahan Data, 2020

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Populasi dan Penarikan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru yang berjumlah 47 orang. Penelitian ini menggunakan metode total sampling/sensus.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Operasional Variabel Penelitian

No.	Nama Variabel	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran
1	Beban Kerja	Norma waktu (Variabel tetap) ,Volume Kerja (Variabel tidak tetap),Jam kerja efektif.	Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 (2008)	Interval
2	Pengalaman kerja	Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Foster (2010)	Interval
3	Kompensai	Gaji dan upah, Insentif ,Tunjangan	Wilson (2012)	Bangun Interval
4	Kinerja Karyawan	Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, Kemampuan kerjasama	Wilson (2012)	Bangun Interval

Sumber: Data Olahan, 2020

Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data: (1) Wawancara dan (2) Kuesioner atau Angket.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Metode penganalisis yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi.

Uji Pendahuluan

Keshahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas).

Uji Validitas

Nilai validitas tiap butir pernyataan lebih besar dari 0,30 atau $r \geq 0,30$ maka butir-butir pernyataan tersebut dianggap valid sugiyono (2012).

Uji Reliabilitas

Skala pengukuran dari butir-butir pernyataan-pernyataan, maka tehnik perhitungan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*. Dimana disarankan menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien reliabilitas sebesar 0,6.

Uji F

Analisis uji-F ini dilakukan untuk membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, disebut tidak signifikan karena H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$, disebut signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tak bebas (Y) dapat dipengaruhi variabel bebas (X).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih independen sebagai factor predictor dimanipulasi (naik turunnya nilai). Persamaan regresi untuk tiga predictor adalah : $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$ Dimana : Y = Kinerja Karyawan, X_1 = Beban Kerja, X_2 = Pengalaman Kerja, X_3 = Kompensasi, ϵ = *Term of error*, a= *Konstanta*, $\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

Uji t

Hipotesis menggunakan uji statistik satu sisi (*one tails*). Kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$. (2) Tidak terdapat pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden

Demografi	Kategori	Frekuensi	(%)
Usia	20-25 tahun	16	34%
	26-30 tahun	12	26%
	31-35 tahun	10	21%
	36 - 40 tahun	6	13%
	Besar dari 40 tahun	3	6%
Jenis kelamin	Pria	25	53%
	Wanita	22	47%
	Total	47	100%
Lama kerja	1-5 Tahun	23	49%
	6-10 Tahun	17	36%
	11-15 Tahun	4	9%
	>15 Tahun	3	6%
	Total	47	100%
Pendidikan	SMA	22	47%
	D3	10	21%
	S1	15	32%
	Total	47	100%
Gaji	s/d 3 jt	13	28%
	3 jt-4jt	17	36%
	4 jt-5jt	11	23%
	>5 jt	6	13%
	Total	47	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Olahan)

Dari penyebaran angket, responden dengan rentang usia 20-25 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 34%, usia 26-30 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 26%, usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 21%, usia 36-40 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 13%, dan usia >40 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari 53% atau 25 orang laki-laki dan 47% atau 22 orang perempuan. Pada penelitian ini terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Berdasarkan Lama Kerja responden, diperoleh hasil penelitian 1-5 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 49%, lama kerja 6-10 tahun berjumlah 17 orang dengan persentase 36%, lama kerja 11-15 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 9%, dan >15 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 6%. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terdiri dari SMA sebanyak 22 orang dengan persentase 47%, D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 21%, dan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase 32%. Penghasilan responden, diperoleh data bahwa gaji s/d Rp. 3.000.000 sebanyak 13 orang dengan persentase 28%, gaji Rp. 3.000.000 s/d Rp. 4.000.000 sebanyak 17 orang dengan persentase 36%, gaji Rp. 4.000.000 s/d Rp. 5.000.000 sebanyak 11 orang dengan persentase 23%, dan gaji s/d > Rp. 5.000.000 sebanyak 6 orang dengan persentase 13%.

Analisis Tingkat Pengaruh

Variabel Beban Kerja

Nilai rata-rata variabel beban kerja yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 4,19 yang berarti beban kerja yang diberikan perusahaan karyawan dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan kinerja karyawan. Tanggapan responden berdasarkan variabel beban kerja yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya sudah sesuai dengan nilai rata-rata 4,55, dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan dengan nilai rata-rata 4,02.

Variabel Pengalaman Kerja

Nilai rata-rata variabel pengalaman kerja yang diperoleh dari hasil penelitian sebesar 3,84 yang berarti pengalaman kerja yang diberikan perusahaan karyawan dinilai baik. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan kinerja karyawan. Tanggapan responden berdasarkan variabel pengalaman kerja yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah Saya memiliki pengetahuan kerja karena lamanya masa kerja yang dimiliki. dengan nilai rata-rata 4,11, dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah Saya dapat memanfaatkan waktu kerja dengan baik. dengan nilai rata-rata 3,70.

Variabel Kompensasi

Rata-rata skor variabel kompensasi sebesar 4.22. Bahwa kompensasi merupakan faktor yang dinilai setuju bagi responden dalam keputusan kinerja karyawan. Tanggapan responden variabel kompensasi yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah Perusahaan tempat saya bekerja dalam memberikan gaji setiap bulan selalu tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,51, dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah Saya menerima insentif (bonus berupa uang dan piagam penghargaan) yang sesuai dengan pengorbanan yang saya lakukan dengan nilai rata-rata 3,96.

Variabel Kinerja Karyawan

Rata-rata skor variabel kinerja karyawan sebesar 4.31. Bahwa penilaian yang tinggi terhadap keputusan untuk melakukan kinerja karyawan. Tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja karyawan yang memiliki tanggapan paling tinggi adalah Saya tidak pernah membolos dalam bekerja. Dengan nilai rata-rata 4,43, dan tanggapan responden yang memiliki tanggapan paling rendah adalah Hampir seluruh karyawan mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja dalam pencapaian tujuan kerja dengan nilai rata-rata 4,13.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

	Pernyataan	Correted pearson Correlation	Keterangan
Variabel Beban Kerja (X1)	X1.1	0,523	Valid
	X1.2	0,625	Valid
	X1.3	0,544	Valid
	X1.4	0,684	Valid
	X1.5	0,639	Valid
	X1.6	0,486	Valid

Variabel pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,786	Valid
	X2.2	0,571	Valid
	X2.3	0,681	Valid
	X2.4	0,693	Valid
	X2.5	0,772	Valid
	X2.6	0,687	Valid
Variabel Kompensasi (X3)	X3.1	0,720	Valid
	X3.2	0,495	Valid
	X3.3	0,615	Valid
	X3.4	0,698	Valid
	X3.5	0,650	Valid
Variabel Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,572	Valid
	Y1.2	0,651	Valid
	Y1.3	0,556	Valid
	Y1.4	0,554	Valid
	Y1.5	0,466	Valid
	Y1.6	0,465	Valid
	Y1.7	0,596	Valid
	Y1.8	0,592	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Olahan)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1) pengalaman kerja (X2) Kompensasi (X3) mempunyai nilai-nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,2876. Dengan demikian berarti item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) pengalaman kerja (X2) Kompensasi (X3) valid untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,614	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,792	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,624	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,681	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (Data Olahan)

Dari tabel 6. Uji Reliabilitas dapat dilihat bahwa hasil uji Reliabilitas terhadap variabel beban kerja, pengalaman kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,6.

Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Kriteria untuk pengujian hipotesis secara simultan ini adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada maka H_0 di terima, dan H_1 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Uji Signifikan Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.816	3	27.939	2.847	0,049 ^b
Residual	421.929	43	9.812		
Total	505.745	46			

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Olahan))

Dari hasil pengujian secara simultan, diperoleh hasil F_{hitung} adalah 2.847, sedangkan nilai F_{tabel} adalah 1.680. Untuk mengetahui F_{tabel} dapat dilakukan dengan:

$F_{tabel} = F_{0,05} (3-1) (47-3) = F_{0,05} (2) (44) = 1.680$. Hal ini berarti F_{hitung} adalah $2.847 > F_{tabel}$ adalah 1.680 dan nilai signifikan $0,049 < \alpha 0,05$. Jadi dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dengan simbol R^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Nilai koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersama-sama.

Tabel 11. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	0,166	0,108		3.132

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Olahan))

Dari hasil tabel 4.18 diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,108. Hal ini berarti 10,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya 89,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	20.104	5.895	
	Beban Kerja	0,090	0,142	0,089
	Pengalaman Kerja	0,098	0,162	0,085
	Kompensasi	0,469	0,177	0,374

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Olahan))

Dari tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah: $Y = 20.104 + 0,090 X_1 + 0,098 X_2 + 0,469 X_3$.

Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh secara parsial dari variabel X, yaitu beban kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan.

Tabel 13. Uji Signifikansi Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Model	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
1 (Constant)	3.410		0,001
Beban Kerja	0,635	1.301	0,529
Pengalaman Kerja	0,604	1.301	0,549
Kompensasi	2.653	2.016	0,011

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data Olahan)

Dari tabel 4.20 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Hasil pengujian secara parsial bahwa T_{hitung} untuk variabel X_1 adalah 0,635 lebih kecil dari T_{tabel} 1.301, Atau nilai signifikan 0,529 lebih besar dari 0,10. Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan secara parsial bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian secara parsial bahwa T_{hitung} untuk variabel X_2 adalah 0,604 lebih kecil dari T_{tabel} 1.301, Atau nilai signifikan 0,549 lebih besar dari 0,10. Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan secara parsial bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (3) Hasil pengujian secara parsial bahwa T_{hitung} untuk variabel X_3 adalah 2.653 lebih besar dari T_{tabel} 2.016, Atau nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak dapat dikatakan secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja memiliki rata-rata skor 4,19 yang berarti bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki rata-rata skor 3,84 yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti secara parsial dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi memiliki rata-rata skor 4,22 yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan analisis linear dan hasil uji t menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain (1) Beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. dalam penelitian ini beban kerja memiliki pengaruh yang negatif sehingga apabila variabel beban kerja semakin meningkat atau tinggi maka kinerja karyawan akan menurun. (2) Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. dalam penelitian ini pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena pengalaman kerja seseorang tidak

menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin besar kompensasi yang didapatkan oleh karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian dapat diberikan sebagai berikut : Bagi Perusahaan (1) Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan hendaknya mengurangi target pekerjaan agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat maka dari itu beban kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan masih tergolong tinggi dan karyawan cukup terbebani dengan beban kerja yang ada, serta tidak memberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. (2) Pengalaman kerja seseorang karyawan merupakan suatu proses pemahaman untuk berperilaku yang disiplin, yang diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal atau dianggap sebagai suatu proses yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin mudah karyawannya mendapatkan prestasi yang maksimal, maka dari itu seharusnya perusahaan menerima karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja agar terciptanya kinerja yang lebih baik.(3) Kompensasi yang berupa insentif, bonus, fasilitas yang diberikan masih kurang memuaskan. Perusahaan sebaiknya mengevaluasi kembali pemberian kompensasi terutama yang berupa insentif, bonus, dan fasilitas mengingat dari hasil tanggapan responden keempat karyawan menerima insentif (bonus berupa uang dan piagam penghargaan) yang sesuai dengan pengorbanan karyawan lakukan, itu memiliki respon yang penilaiannya rendah dibandingkan bentuk kompensasi lainnya.

Daftar Pustaka

- Andriani K., A (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N (2014). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja Luh*.
- Aromega, T. N (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. Jurnal EMBA.
- Ardana (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu*. E-Journal Manajemen Universitas Udayana.
- Foster, B (2010). *pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. PPM: Jakarta.
- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga. Hasibuan.
- Kusdyah, I. R (2008). *manajemen sumber daya manusia*, yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyati, S., & Dr. Bachruddin Saleh luturlean S.E, M (2018). *Kompensasi pada PT NRA*.
- Munandar, M. (2001). *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPFE.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. *Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*. Bab 1. Ketentuan Umum. Pasal 1 Ayat 5. <http://fp.ub.ac.id/kepegawaian/wp-content/uploads/2012/06/permen-12-thn-2008->

[Analisis-beban-kerja.pdf](#)

- Raymond Wungow, O. & Adolfinia (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado*. Jurnal EMBA.
- Rolos, jeky K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sutrisno, E (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiharjo dan Friska Aldata Pengaruh (2018) *Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 4, No. 1, Maret 2018: 128-137
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Wairooy (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*
- Wibowo, A. S., Wibowo, S. B., & Amah, N (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun Arik*.
- Widyastuti, P. and, & Hasan, F (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai Pln Sektor*. Journal.Uta45jakarta.