

**PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PEGADAIAN CABANG PALOPO**

**Ahmad Rahman<sup>1)</sup> Haedar<sup>2)</sup> Suparni Sampetan<sup>3)</sup>**

Universitas Muhammadiyah Palopo

Ahmadrahman12042000@gmail.com

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of competence and workload on employee performance at PT Pegadaian Palopo Branch. The method used in this study is a quantitative method using primary data in the form of a questionnaire distributed to employees of PT Pegadaian Palopo Branch. The analysis used in this research is descriptive statistical analysis, validity and reliability test and multiple linear regression analysis. After the data was collected the data were analyzed using the SPSS (statistical package for social sciences) version 22. The results showed that (X1) Competence had an effect on (Y) Employee Performance, (X2) Workload had an effect on (Y) Employee Performance and simultaneously the same (X1) Competence and (X2) Workload affect (Y) Employee Performance.*

**Keyword :** *competence, workload and employee performance*

**Intisari :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian Cabang Palopo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Pegadaian Cabang Palopo. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas dan analisis regresi linier berganda. Setelah data dikumpulkan data dianalisis menggunakan program SPSS (*statistical package for social sciences*) versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (X1) Kompetensi berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan, (X2) Beban Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan dan Secara bersama-sama (X1) Kompetensi dan (X2) Beban Kerja berpengaruh terhadap (Y) Kinerja Karyawan.

**Kata kunci :** Kompetensi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Hadirnya instansi tidak lepas dari komponen-komponen sumber daya yang ada di dalam instansi itu sendiri. Sumber daya manusia, modal dan teknologi adalah sumber yang begitu penting dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya ini harus dimobilisasi secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan suatu usaha yang didukung oleh semua fungsi dalam organisasi, baik secara struktur manajemen maupun individu secara khusus.

Menjadi cirikan sebuah instansi dengan memiliki berbagai jenis perangkat untuk mendorong tercapainya tujuan. Komponen itu adalah tenaga kerja, teknologi dan modal. Di antara komponen tersebut, terdapat yang lebih penting, yaitu *manpower* atau sumber daya manusia, di mana sumber daya manusia merupakan motor penggerak bagi perkembangan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi yang optimal, setiap organisasi harus mampu mengurus masalah-masalah yang berkaitan dengan karyawan, hal ini menunjukkan betapa pentingnya hal tersebut.

Masalah yang sering terjadi dalam organisasi yang erat kaitannya dengan pegawai adalah kinerja pegawai yang terlampau menurun yang akan menyebabkan hasil kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Organisasi manapun memahami bahwa,

potensi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber daya utama mengingat mereka dapat mengatasi, menganalisis dan memotivasi tujuan lembaga secara efisien dan efektif. Selain itu peranan sumber daya manusia pada instansi juga sebagai penggerak dan penentu arah berjalannya organisasi.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang optimal, setiap organisasi harus mampu menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan personalia, hal ini menunjukkan betapa karyawan penting dalam organisasi. Hal itu dikarenakan terdapat masalah yang sering terjadi sebab karyawan dalam organisasi dan hanya bisa diselesaikan oleh karyawan yang berkompoten, sehingga jika capaian pegawai kurang baik akan mengakibatkan hasil kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017) selain melakukan perubahan organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, terdapat faktor lain yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi yaitu faktor kompetensi yang dimiliki karyawannya, karena kompetensi karyawan merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Sedarmayanti (2017) menyatakan “Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda”. Priansa (2018), mengatakan bahwa: “Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu

organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”.

Menurut Zwell dalam Sudarmanto (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi atau membentuk kompetensi yaitu: kepercayaan dan nilai, keahlian atau keterampilan, pengalaman, karakteristik personal dan motivasi.

Beban kerja adalah sekumpulan tanggung jawab yang diamanahkan oleh pimpinan kepada pegawai, untuk diselesaikan oleh suatu gugus tugas organisasi atau pegawai dengan ketetapan waktu yang dibatasi. Menurut (Tarwaka, 2018) bahwa beban kerja merupakan akibat dari interaksi antara lingkungan kerja dan tugas-tugas dimana digunakan sebagai keterampilan, persepsi dari pekerja dan tempat kerja.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kelebihan beban kerja tentu berakibat pada lelahnya fisik dan mental bahkan memicu reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan gugup. sementara beban kerja yang kecil, akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton akibat kurangnya mobilitas (Prihatini, 2017).

Dari uraian permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada Bank SinarMas Palopo dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Palopo”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kompetensi Karyawan**

Menurut Sedarmayanto (2017), mendefinisikan bahwa : “Karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja ungu di dalam pekerjaan atau situasi”. Menurut (Wijaya, 2019), mendefinisikan bahwa : “Kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”.

(Mulyasari, 2019) Artinya semakin maksimal kompetensi karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karayawan. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi maka akan semakin rendah pula kinerja Penyuluh Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan (BKBPP) Kabupaten Garut.

Beberapa gambaran definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang terkait dengan efektivitas kinerja yang membuat seseorang memenuhi apa yang dibutuhkan dalam bekerja di suatu organisasi.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/ unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

(Maharani, 2019) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga menimbulkan stres.

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Kesehatan No. 36 Tahun 2009, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu unit pekerjaan/organisasi dan merupakan hasil kali jumlah pekerjaan dan waktu. Setiap pegawai dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya dan masyarakat sekitar, oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menyelaraskan kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal..

### **Indikator Beban Kerja**

Dari faktor-faktor tersebut, indikator variabel beban kerja menurut Manuaba (2018) dapat diperoleh sebagai berikut:

1. Faktor eksternal
  - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
  - b. Tugas-tugas yang bersifat mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
  - c. Waktu kerja dan waktu istirahat
  - d. Kerja secara bergilir
  - e. Pelimpahan tugas dan wewenang
2. Faktor Internal
  - a. Faktor somatis (kondisi kesehatan)
  - b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

- c. Semakin meningkatnya tujuan yang harus dicapai perusahaan, maka beban karyawannya juga akan meningkat, menurut (Setiawan, 2016) jika beban terus meningkat tanpa adanya pembagian beban kerja yang tepat maka kinerja karyawan akan menurun.

### **Kinerja Karyawan**

#### **Pengertian Kinerja**

Umam (2017) mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standardisasi yang jelas.

Menurut Robbins (2017), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan pilihan yang berbeda, seperti standar kerja, sasaran/sasaran atau standar.

Menurut (Ferry, 2018) Kinerja karyawan boleh jadi juga dipengaruhi oleh pelatihan kerja. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tidak adanya konsistensi dalam suatu hasil penelitian.

Dari sejumlah definisi kinerja yang diberikan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya selama periode tertentu, dalam kaitannya dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi. organisasi tempat individu tersebut bekerja..

### **Indikator Kinerja**

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan (Robbins, 2016), yaitu:

1. Kualitas kerja  
Kualitas pekerja dapat terukur dari dengan merekam suatu bentuk kegiatan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan tujuan perusahaan
2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan dinyatakan dalam bentuk siklus progres dari aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu  
Ketepatan waktu adalah waktu penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya sehingga ada tenggang waktu yang sudah menjadi norma dalam organisasi setiap waktu.
4. Efektivitas  
Efektifitas yang dimaksud ialah pemanfaatan sumber daya organisasi meliputi tenaga, uang, teknologi dan bahan baku yang diformulasikan dengan maksud meningkatkan progres dari setiap unit.
5. Kemandirian  
Kemandirian adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melakukan tugasnya tanpa bantuan, dalam mengambil inisiatif, dan memutuskan untuk mengatasi pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan orang lain.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut jenisnya (2015: 14), pendekatan kuantitatif adalah studi yang didasarkan pada filosofi positivisme untuk meneliti

komunitas atau sampel tertentu dan mengambil sampel secara acak melalui pengumpulan data dengan menggunakan alat, dan analisis data statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Pengertian metode penelitian deskriptif menurut jenisnya (2016:11) adalah: “Suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, satu atau lebih variabel (bebas) tanpa membuat perbandingan, atau keterkaitan dengan variabel lain”.

#### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang akan meneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Pegadaian cabang Palopo sebanyak 50 orang karyawan.

##### **Sampel**

Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat yang dimiliki suatu populasi. Jika populasinya besar dan tidak mungkin untuk mempelajari semuanya, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang sama. Sampel yang digunakan adalah pekerja PT. Cabang KPR Palopo Memiliki 50 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri dalam memilih anggota masyarakat untuk berpartisipasi dalam penelitian.

## Instrumen Penelitian

### Uji Validasi

Validitas berasal dari kata *validity* dalam suatu penelitian yang menunjukkan keakuratan alat ukur penelitian terhadap isi yang diukur sebenarnya. Menurut Ghozali (2012), uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu angket. Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu indikator mengukur apa yang sedang diukur. Uji validitas menggunakan rumus *The Product Moment Coefficient correlation* yaitu dengan melihat  $f_{hitung}$  dan nilai signifikan/probabilitas masing-masing item pertanyaan dibandingkan dengan tingkat signifikan 5 %.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang berarti sesuatu yang dapat dipercaya. Menurut Ghozali (2012), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang bersifat indikasi dari suatu variabel atau struktur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika tanggapan seseorang terhadap suatu pernyataan telah konsisten atau statis dari waktu ke waktu. Keandalan tes mengacu pada tingkat stabilitas, konsistensi, prediktabilitas, dan akurasi. Pengukuran reliabilitas tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Untuk menguji reliabilitas alat ukur digunakan prosedur *cronbach alpha* yaitu 0,05.

## Metode Analisis Data

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas dengan

variable terikat, yaitu pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Beban Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian Cabang Palopo. Adapun rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kinerja Karyawan
A	: Koefisien regresi
$b_1$	: Koefisien regresi
$X_1$	: Kompetensi
$b_2$	: Variabel independent
$X_2$	: Beban Kerja
e	: Standar nilai error

### Uji T

Uji t-statistik sebenarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang menjelaskan satu per satu dalam menjelaskan varians variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$n = \frac{rs\sqrt{n-2}}{rs\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

$n$  = jumlah data

$r$  = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis:

$H_0 : t_s < 0$  : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

$H_1 : t_s > 0$  : menunjukkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja karyawan.

Kriteria Keputusannya adalah:

- Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  table, dan  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  table, dan  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) =  $n - 3$

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik ataukah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2(k-1)}{(1-R^2)N-k}$$

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$N$  = Banyaknya sampel

$K$  = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria pengujian :

- Apabila nilai  $F$  hitung  $<$   $F$  tabel, maka  $H_0$  diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- Apabila nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validasi dan Reliabilitas

Seperti yang telah kami ulas sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diteliti meliputi 2 (dua) variabel bebas yang terdiri dari pelatihan dan beban

kerja dan satu (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai..

### Uji Validasi

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validasi

r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kompetensi (X1)</b>		
0,454	0,2816	Valid
0,812	0,2816	Valid
0,847	0,2816	Valid
0,561	0,2816	Valid
0,830	0,2816	Valid
<b>Beban Kerja (X2)</b>		
0,619	0,2816	Valid
0,834	0,2816	Valid
0,747	0,2816	Valid
0,928	0,2816	Valid
0,898	0,2816	Valid
0,840	0,2816	Valid
0,906	0,2816	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		
0,934	0,2816	Valid
0,913	0,2816	Valid

0,934	0,2816	Valid
0,783	0,2816	Valid
0,517	0,2816	Valid

Sumber : Data diolah pada 2022

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's $\alpha$	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	5	0,757	Reliabilitas
2	Beban Kerja (X2)	7	0,915	Reliabilitas
3	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,842	Reliabilitas

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai *alpha Cronbach* untuk kompetensi adalah 0.757, beban kerja 0.915, dan kinerja karyawan 0,842 Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah sangat baik untuk kepuasan kerja dan motivasi kerja serta baik untuk kinerja karyawan.

### Pembahasan Hasil Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif juga dibantu dengan regresi linier berganda dengan tools SPSS 20 agar dapat melihat besaran pengaruh variable kompetensi (X1) dan variable beban kerja (X2) terhadap variable kinerja

karyawan (Y), sehingga hasilnya seperti yang tersaji di bawah ini:

**Tabel 4.6** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

### *Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.172	3.885		-2.361	.022
Kompetensi	1.389	.083	.890	16.723	.000
Beban Kerja	.457	.223	.109	2.044	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompetensi

X2 : Beban Kerja

b1, b2 : Koefisien regresi

a : Konstanta

Sehingga dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = -9.172 + 1.389X_1 + 0.457X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Konstanta sebesar -9.172 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi (X1), dan beban kerja (X2)



maka kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo adalah sebesar -9.172.

2. Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 1,389 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena bertanda positif) pada satu titik kemampuan akan meningkatkan kinerja pekerja PT. Cabang Palopo menjanjikan 1.389 dengan asumsi beban kerja (X2) tetap.
3. Koefisien regresi beban kerja (X2) sebesar 0,457 menunjukkan bahwa setiap penambahan (bertanda positif) pada satu titik beban akan meningkatkan kinerja PT. Cabang Palopo menjanjikan 0,457 dengan asumsi kompetensi (X1) tetap.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kompetensi (X1) merupakan variabel pengendali yang paling besar/berpengaruh signifikannya terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo, kemudian dipengaruhi oleh beban kerja (X2) yang paling umum sampai yang terkecil ditentukan oleh nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel.

Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menunjukkan arah hubungan satu arah, sedangkan jika koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan terbalik antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji t (Uji Parsial)**

Uji-T terutama digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban

kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo Parsial.

**Tabel 4.7** Hasil Uji t

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9.172	3.885		-2.361	.022
Kompetensi	1.389	.083	.890	16.723	.000
Beban Kerja	.457	.223	.109	2.044	.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah pada 2022

Dengan mencermati isi Tabel *Coefficients* 4.7, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil Hipotesis 1 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel kompetensi (X1) memiliki tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi variabel kompetensi lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05 dan nilai  $t_{tabel} = (t_{\alpha/2; n-k-1}) = t(0,05/2; 50 - 2 - 1) = (0,025; 47) = 2,01174$ . Artinya nilai thitung lebih besar dari t tabel ( $16,723 > 2,01174$ ), maka  $H_0$  ditolak dan diperoleh  $H_1$ . Jadi hipotesis bahwa kompetensi diduga mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian Cabang Palopo diterima.

#### **Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada Tabel 4.7, variabel beban kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi 0,047. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena tingkat signifikansi variabel pelatihan lebih kecil dari 0,05 atau  $0,047 < 0,05$  dan nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50 - 2 - 1) = (0,025; 47) = 2,01174$ . Artinya nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2044 > 2,01174$ ), maka  $H_0$  ditolak dan diperoleh  $H_2$ . Jadi hipotesis yang mengatakan bahwa beban kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pekerja PT. Pegadaian Cabang Palopo diterima.

#### Uji F (Uji Simultan)

Pengujian simultan dengan menggunakan uji-F bertujuan mengetahui pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Di bawah ini merupakan hasil uji F melalui table Anova:

**Tabel 4.8** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Mode	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1122.104	2	561.052	207.345	.000 <sup>b</sup>
Residual	127.176	47	2.706		
Total	1249.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah pada 2022

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.8 diperoleh nilai F hitung sebesar 207.345 dengan signifikansi 0,000. Karena taraf signifikansi lebih

kecil dari 0,05 dan nilai F tabel =  $f(k; n-k) = F(2; 50-2) = F_{tabel} = (2; 48) = F_{tabel} = 3,191$  sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $207,345 > 3,191$ , maka dapat dikatakan tentang model regresi bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat menjadi pondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif. Produktifnya organisasi dinilai dari seberapa besar kinerja yang dilakukan oleh karyawan dengan kompetensi yang baik maka kinerja yang diperoleh akan baik pula.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Dewasa Ary Abiansemal Badung. Kompetensi dapat dijadikan sebagai faktor pembobot dalam bekerja, dan digunakan untuk evaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dan tantangan pekerjaan adalah komponen yang memberikan sebagian besar dalam menentukan bobot pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan ini merupakan komponen penting dari pengembangan kompetensi.

##### 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

karena beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dimaksud berupa beban fisik dan beban psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa kerja keras seperti mengangkat, menangani dan mendorong sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat pengalaman dan prestasi kerja orang lain.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratama (2018) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Karena beban kerja adalah kesanggupan tubuh pekerja untuk menuntaskan pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus setara dan balancing dengan kemampuan fisik dan psikis pekerja. Jadi semakin baik distribusi beban kerja, semakin baik kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan diatas menggunakan regresi linier berganda, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo.

3. Kompetensi dan beban kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palopo

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, ialah sebagai berikut:

#### **Bagi Pihak PT. Pegadaian Cabang Palopo**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membuat PT. Pegadaian Cabang Palopo lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Seperti melalui kompetensi yang lebih baik, dengan meningkatkan pengawasan, motivasi kerja dan pemberian intensif kerja sesuai regulasi yang ada. Selain itu, yang tidak kalah penting ialah PT. Pegadaian Cabang Palopo sebaiknya memberikan pelatihan secara berkala kepada pegawai sehingga skill individu maupun kelompok pegawai dapat meningkat dan pemberian porsi kerja agar sesuai dengan kemampuan para karyawan.

#### **Bagi Penelitian Selanjutnya**

Setelah penelitian ini selesai, peneliti berharap agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi, dengan model penelitian yang berbeda dan item yang berbeda. Misalnya saja di perusahaan atau kantor pemerintahan lainnya agar terlihat perbedaannya. Selain itu, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil perhitungannya lebih akurat, menggunakan atau menambahkan variabel lain yang harus dipelajari dan didukung oleh teori atau penelitian terbaru.

## DAFTAR RUJUKAN

- Erico, Chandra, S., & Hasim, W. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Transpac Logistic Medan. *Jurnal Manajemen*, 6 Nomor 2, 10.
- Ferry, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Indomaju Textindo Kudus. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 93–100.
- Jumantoro, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Maharani, R. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Moniharapon, S. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kopertis Wilayah Xii Di Kota Ambon. *Jurnal Manis Volume*, 2(2), 43–61.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1786>
- Novemaryl, N., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 43. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.4609>
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Pratama, I. G. B. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Pewarsa Ary Abiansemal Badung. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Priyanto, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*.
- Putra, T. A. A. N. N. S. S. R. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *VALUES*, 2, 721–727.
- Sastra, B. A. (2017). Pengaruh Komptensi Karyawan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOM Fekon*, 4(1), 590–600.
- Sembiring, Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Dairi. In *Skripsi*.
- Susilowati, N. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri KCP Kartasura. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Wijaya, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Beban

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 3, 1–17.