



## **Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prada Cipta Areco di Jakarta Barat**

### *The Effect of Compensation and Workload on Employee Performance at PT. Prada Cipta Areco in West Jakarta*

**Muhammad Wildan Alwi Syahrizal<sup>1</sup>, Lidya Pricilla<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [wiildanalwii1@gmail.com](mailto:wildanalwii1@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen02478@unpam.ac.id](mailto:dosen02478@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### Article Info

##### Article history:

Received : 08-05-2026

Revised : 10-05-2026

Accepted : 12-05-2026

Published : 14-05-2026

#### Abstract

*The purpose of this study is to examine the effect of compensation and workload on employee performance at PT Prada Cipta Areco in West Jakarta, both partially and simultaneously. This research employed a quantitative research method. The sampling technique used was saturated sampling, involving 60 respondents as the research sample. The results indicate that compensation has a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 10.922 + 0.723X_1$ . The hypothesis testing using the *t*-test shows that the value of *t*count is greater than *t*table ( $7.850 > 2.002$ ). Therefore,  $H_{01}$  is rejected and  $H_{a1}$  is accepted, indicating that compensation has a significant partial effect on employee performance. Furthermore, workload also has a significant effect on employee performance, with the regression equation  $Y = 7.816 + 0.825X_2$ . The *t*-test results show that the value of *t*count is greater than *t*table ( $8.025 > 2.002$ ). Thus,  $H_{02}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, meaning that workload has a significant partial effect on employee performance. In addition, compensation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 6.672 + 0.379X_1 + 0.475X_2$ . The hypothesis testing using the *F*-test shows that the value of *F*count is greater than *F*table ( $38.227 > 3.159$ ). Therefore,  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted, which indicates that compensation and workload simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Prada Cipta Areco, West Jakarta*

**Keywords: Compensation, Workload, Employee Performance**

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prada Cipta Areco Di Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,922 + 0,723X_1$ , dan Uji hipotesis (Uji *t*) memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $7,850 > 2,002$ ). Dengan demikian maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 7,816 + 0,825X_2$ , dan Uji hipotesis (Uji *t*) diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $8,025 > 2,002$ ). Dengan demikian maka  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 6,672 + 0,379X_1 + 0,475X_2$ , dan Uji hipotesis (Uji *f*) diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau ( $38,227 > 3,159$ ). Dengan demikian maka



H<sub>03</sub> ditolak dan H<sub>a3</sub> diterima, artinya variabel Kompensasi dan Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Prada Cipta Areco Jakarta Barat

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

## PENDAHULUAN

PT Prada Cipta Areco merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang konstruksi baja dan sipil, serta pengadaan dan pemasangan struktur bangunan seperti jembatan, tower, dan gudang. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT Prada Cipta Areco sangat bergantung pada kinerja karyawan yang andal dan produktif, mengingat bidang kerja perusahaan menuntut ketelitian, ketahanan fisik, serta kerja sama tim yang tinggi. Menurut Wulfarm (2023:11) “Karakteristik proyek konstruksi adalah serangkaian kegiatan yang hanya satu kali terjadi atau dilaksanakan dan mempunyai jangka waktu tertentu, panjang dan pendeknya ditentukan oleh besar atau kecilnya lingkup proyek, tingkat kesulitan pelaksanaan, dan faktor lainnya”. Oleh karena itu, pemenuhan hak-hak karyawan seperti pemberian kompensasi yang layak serta pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi hal krusial dalam mendukung kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Namun berdasarkan hasil observasi awal di PT Prada Cipta Areco, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja yang ditanggung dengan kompensasi yang diterima. Hal tersebut didapat melalui data yang diperoleh dari perusahaan, dan pra survey yang dilakukan kepada karyawan, dimana menyatakan bahwa volume pekerjaan yang diberikan sering kali melebihi kapasitas yang seharusnya, tanpa diiringi dengan imbalan yang memadai. Hal ini dikhawatirkan dapat menurunkan semangat kerja, meningkatkan tingkat stres, dan pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas serta kualitas hasil pekerjaan.

Kompensasi memiliki peran penting dalam menciptakan rasa keadilan dan kepuasan kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Setiyono (2017:23) setiap perusahaan atau organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Apabila kompensasi tidak sesuai dengan ekspektasi atau tidak memenuhi kebutuhan dasar karyawan, maka kemungkinan besar akan menurunkan loyalitas dan kinerja mereka. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Beban kerja yang tidak proporsional juga menyebabkan penurunan fokus, peningkatan kesalahan kerja, dan bahkan menimbulkan risiko kecelakaan kerja, terutama di bidang konstruksi seperti yang dijalankan oleh PT Prada Cipta Areco.

Menurut Ratnasari (2019:2) Kinerja Karyawan merupakan penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang dipakai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dibagikan sesuai dengan organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam institusi atau organisasi yang diikutinya. Sejauh ini berdasar survei terkait kinerja di PT Prada Cipta Areco masih ada beberapa persoalan atau masih ada fenomena yang perlu mendapatkan perhatian manajemen, agar ke depannya kinerja mampu dicapai dengan maksimal. Berdasarkan informasi yang diperoleh penulis pada saat observasi pada PT Prada Cipta



Areco di Jakarta Barat. Terjadi ketidakstabilan dalam kinerja karyawan sebagaimana terlihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1**  
**Rata-Rata Pencapaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Divisi dan Periode**  
**Tahun 2022-2024**

Divisi	Target (%)	Permasalahan	JK	Tahun			Realisasi (%)	Gap (%)	Ket
				2022	2023	2024			
				%	%	%			
Engineering	100%	Keterbatasan sumber daya teknis.	10	80%	78%	86%	81,3%	18,7%	B
Proyek lapangan	100%	Keterlambatan penyelesaian pekerjaan.	36	80%	75%	62%	72,3%	27,7%	C
Keuangan	100%	Kurangnya ketelitian dalam pengelolaan laporan keuangan, keterlambatan pencatatan transaksi.	5	74%	88%	85%	82,3%	17,7%	B
Administrasi	100%	Pengelolaan dokumen yang kurang tertata, keterlambatan pelayanan administrasi, serta kurangnya pemanfaatan sistem digital untuk mendukung pekerjaan.	5	60%	72%	79%	70,3%	29,7%	C
Marketing	100%	Minimnya inovasi dalam promosi, serta kurangnya kemampuan dalam menjangkau pasar atau meningkatkan penjualan.	4	50%	75%	75%	65,7%	34,3%	D
<b>Total</b>			<b>60</b>						

Sumber: PT Prada Cipta Areco (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian kinerja karyawan pada setiap divisi selama periode 2022–2024 menunjukkan hasil yang beragam. Secara umum, seluruh divisi memiliki target kinerja yang sama yaitu 100%, namun tidak ada satu pun divisi yang mampu mencapai target tersebut secara penuh. Hal ini terlihat dari adanya gap (selisih) antara target dan realisasi di setiap divisi, yang menunjukkan masih adanya berbagai kendala dalam pelaksanaan pekerjaan

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji PT Prada Cipta Areco Periode Tahun 2022-2024**

Jabatan	JK	2022		2023		2024		Ket
		UMP	Gaji	UMP	Gaji	UMP	Gaji	
Staff Engineering	10	Rp 4.6 Juta	Rp 5.1 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 5.3 Juta	Rp 5 Juta	Rp 5.5 Juta	Di atas UMP
Staff Proyek Lapangan	36	Rp 4.6 Juta	Rp 4.3 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 4.7 Juta	Rp 5 Juta	Rp 4.9 Juta	Mendekati UMP
Staff Keuangan	5	Rp 4.6 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 5.0 Juta	Rp 5 Juta	Rp 5.2 Juta	Di atas UMP
Staff Administrasi	5	Rp 4.6 Juta	Rp 4.4 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 4.8 Juta	Rp 5 Juta	Rp 4.9 Juta	Mendekati UMP
Staff Marketing	4	Rp 4.6 Juta	Rp 3.9 Juta	Rp 4.9 Juta	Rp 4.3 Juta	Rp 5 Juta	Rp 4.5 Juta	Di bawah UMP
<b>Jumlah</b>	<b>60</b>							

Sumber: HRD PT Prada Cipta Areco (2025)



Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai data gaji karyawan PT Prada Cipta Areco selama periode 2022–2024, terlihat adanya perbedaan tingkat gaji antar jabatan jika dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) setiap tahunnya

**Tabel 1.3**  
**Data Pra Survey Beban Kerja PT Prada Cipta Areco**

Indikator	Pernyataan	Pra Survey	Ya	Tidak	Ket
Beban Fisik	1. Setelah menyelesaikan pekerjaan, saya sering merasa kondisi fisik saya menurun atau kelelahan.	30	20 66,7%	10 33,3%	KB
	2. Pekerjaan saya menuntut saya untuk sering berpindah tempat atau banyak bergerak selama jam kerja.	30	27 90%	3 10%	B
Beban Mental	3. Saya sering harus menangani beberapa tugas sekaligus yang membutuhkan pemikiran berbeda secara bersamaan.	30	25 83,3%	5 16,7%	B
	4. Kesalahan dalam pekerjaan dapat membuat saya merasa terbebani secara psikologis.	30	15 50%	15 50%	KB
Beban Waktu	5. Perubahan atau tambahan tugas mendadak sering memengaruhi rencana waktu kerja saya.	30	21 70%	9 30%	KB
	6. Saya harus mengatur waktu secara ketat agar seluruh tugas dapat selesai tepat jadwal.	30	20 66,7%	10 33,3%	KB

Sumber : Data Pra Survey PT. Prada Cipta Areco (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil pra survey terhadap 30 karyawan PT Prada Cipta Areco, dapat diketahui bahwa beban kerja yang dirasakan karyawan meliputi aspek fisik, mental, dan waktu. Maka berdasarkan data pra survey pada indikator beban fisik, permasalahan utama terlihat pada pernyataan pertama, yaitu sebagian besar karyawan dengan persentase 66,7% menyatakan bahwa setelah menyelesaikan pekerjaan mereka sering mengalami penurunan kondisi fisik atau merasa kelelahan. Persentase ini menunjukkan bahwa tingkat kelelahan kerja cukup tinggi dan menjadi indikator paling bermasalah dalam aspek beban fisik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dilakukan cenderung menguras tenaga secara berlebihan, sehingga dapat berdampak pada penurunan produktivitas, konsentrasi, serta kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pembagian beban kerja fisik agar tidak melebihi kapasitas karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi berarti bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Nandyansyah dan Mohamad Safi’I (2024:907) Kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena alasan utama bekerja adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidup. Karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya

### Beban Kerja

Menurut Aditya Wardhana (2023:39), beban kerja merupakan jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu, yang diukur berdasarkan waktu maupun jumlah pekerjaan yang diberikan. Menurut Annisa Nurhandayani (2022:108), beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas



suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:67) pengertian “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wibowo (2021:18) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif, dimana menurut Sugiyono (2020:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Masih menurut Sugiyono (2020:35) menyampaikan bahwa “dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif maka dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dengan demikian metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang merupakan penelitian ini dengan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Validitas**

1. Berdasarkan data, yaitu pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) memperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.254, maka hasilnya adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Artinya pada setiap butir pernyataan yang telah di hitung dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen kuesioner yang terdapat pada variabel Kompensasi (X1) dinyatakan layak dan dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini
2. Berdasarkan data, yaitu pada tabel 4.10, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.254, maka hasilnya adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Artinya pada setiap butir pernyataan yang telah di hitung dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen kuesioner yang terdapat pada variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan layak dan dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan data, yaitu pada tabel 4.11, dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0.254, maka hasilnya adalah  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Artinya pada setiap butir pernyataan yang telah di hitung dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen kuesioner yang terdapat pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan layak dan dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian ini



Uji Reliabilitas

Tabel 4.12  
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket
1	Kompensasi (X1)	10	0,772	0,600	Realibel
2	Beban Kerja (X2)	10	0,626		Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,761		Realibel

Sumber : Data diolah SPSS 29

Berdasarkan data yang telah penulis olah pada tabel di atas, yaitu pada tabel 4.12, diperoleh bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,772, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,626, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,761. Ketiga variabel tersebut tergolong reliabel karena masing-masing memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Oleh sebab itu, instrumen penelitian dinilai layak digunakan karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya terhadap setiap variabel yang diteliti

Uji Normalitas

Tabel 4.13  
Hasil Uji Normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		60	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.77408916	
Most Extreme Differences	Absolute	.059	
	Positive	.059	
	Negative	-.050	
Test Statistic		.059	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.881	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.873
		Upper Bound	.890

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* seperti pada tabel 4.13, residual pada model regresi dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,050, sehingga syarat normalitas telah terpenuhi

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14  
Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.331	3.025
	Beban Kerja (X2)	.331	3.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 29



Mengacu pada hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.14, nilai *tolerance* untuk variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) tercatat sebesar 0,331 sehingga nilainya > 0,1. Di sisi lain, nilai VIF masing-masing variabel sebesar 3,025 yang masih nilainya < 10. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bebas tidak saling mengganggu, sehingga model regresi tidak mengandung multikolinearitas

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Autokorelasi Metode Durbin Darwin (DW)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.558	4.857	1.912

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Mengacu pada hasil pengujian yang disajikan, tidak ditemukan gejala maupun gangguan autokorelasi pada model regresi. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai *Durbin Watson* sebesar 1,912 yang masih berada dalam rentang 1,550 s/d 2,460, sehingga persyaratan autokorelasi dapat dikatakan telah dipenuhi

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.433	1.869		4.513	<.001
Beban Kerja (X2)	-.009	.091	-.022	-.103	.918
Kompensasi (X1)	-.118	.080	-.319	-1.470	.147

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Output SPSS Versi 29

Mengacu pada hasil uji Glejser pada tabel, nilai signifikansi variabel Kompensasi (X1) tercatat sebesar 0,147 dan variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,918. Kedua nilai tersebut memiliki nilai > 0,05, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, model regresi dinilai memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian



Analisis Regresi Linear

**Table 4.20**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6.572	3.527		
	Beban Kerja (X2)	.475	.171	.418	2.776
	Kompensasi (X1)	.379	.152	.376	2.497

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,572 + 0,379X_1 + 0,475X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 6,572 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) tidak dipertimbangkan atau bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 6,572 poin
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 0,379 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompensasi (X1) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,379 poin
3. Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X2) sebesar 0,475 bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Beban Kerja (X2) maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,475 poin

Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 4.24**  
**Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.558	4.857	.573	38.227	2	57	<.001

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.24, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,757. Angka ini berada pada interval 0,600 s/d 0,799, yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap Kinerja Karyawan (Y).



Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan**  
**Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.757 <sup>a</sup>	.573	.558	4.857	.573	38.227	2	57	<.001

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Mengacu pada hasil perhitungan pada tabel 4.27, nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,573. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,3%. Sementara itu, sebesar 42,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Uji Hipotesis

**Table 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.922	3.337		3.273	.002
Kompensasi (X1)	.723	.092	.718	7.850	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Krayawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.28, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (7,850 > 2,002)$ . Hasil tersebut juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada  $< 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_{a1}$ ) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat, sehingga peningkatan Kompensasi kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan

**Table 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja**  
**Karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.816	3.646		2.144	.036
Beban Kerja (X2)	.825	.103	.725	8.025	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SPSS Versi 29



Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.29, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,025 > 2,002$ ). Hasil tersebut juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada  $< 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a2$ ) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat, sehingga peningkatan Beban Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan

**Table 4.30**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1803.676	2	901.838	38.227	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	1344.724	57	23.592		
	Total	3148.400	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2)

Sumber : Output SPSS Versi 29

Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum dalam tabel 4.30, diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,227 > 3,159$ ). Hasil tersebut juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada  $< 0,05$ . Berdasarkan ketentuan pengambilan keputusan, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a3$ ) diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat, sehingga peningkatan Kompensasi dan Beban Kerja akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pada bab-bab yang telah dibuat sebelumnya, termasuk hasil pengolahan data penelitian yang disertai dengan pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat dirumuskan kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 10,922 + 0,723X_1$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,718, selanjutnya, koefisien determinasi sebesar 0,515 mengindikasikan bahwa Kompensasi mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,5%, sedangkan 48,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,850 > 2,002$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a1$  diterima
2. Beban Kerja ( $X_2$ ) secara parsial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,816 + 0,825X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,725, selanjutnya, koefisien determinasi sebesar 0,526 mengindikasikan bahwa Beban Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 52,6%, sedangkan 47,4% lainnya



dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $8,925 > 2,002$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a2$  diterima.

3. Kompensasi (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Prada Cipta Areco di Jakarta Barat. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,672 + 0,379X_1 + 0,475X_2$ . Nilai koefisien korelasi sebesar 0,757, Selanjutnya, koefisien determinasi sebesar 0,573 mengindikasikan bahwa Kompensasi dan Beban Kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,3%, sedangkan 42,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji hipotesis memperlihatkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $38,227 > 3,159$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a3$  diterima

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Ahyari, A. (2016). *Manajemen Perkantoran (Edisi II)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Algifari. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Andwika, I. G. A. S., & Suarmanayasa, I. N. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan SPX Buleleng Hub*. Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(2), 713-722
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Bandung: ALFABETA.
- Erviyanto, W. I. (2023). *Manajemen proyek konstruksi*. Yogyakarta : Andi.
- Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Gandung, M. (2018). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Waskito*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 6(4), 1-13. ISSN: 2621-5306
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamizar, A. (2020). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai studi kasus pada BPS Maluku*. Amal: Jurnal Ekonomi Syariah, 2(1). 52-63. ISSN:
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia. Grafika.
- Hariandja. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. XVI*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. ISSN: 2085-9996
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Grasindo.
- Istijanto. (2019). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Juanita, R. T., Sentosa, E., & Marnis, M. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi*. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 65-75.
- Kamaludin, K. (2025). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *RIGGS: Jurnal Kecerdasan Buatan dan Bisnis Digital*, 4(1), 524–537. ISSN: 2963-914X
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maholtra. Naresh K. (2018). *Riset Pemasaran (Marketing Research). Edisi 4 Jilid 1*. New Jersey. Indonesia: PT. Indeks.
- Mangkunegara, A.A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. (2021). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Mohamad, S. I. (2024). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tirta Jaya Perkasa Jakarta Divisi Keamanan*. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 906-916.
- Munandar, A. S. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press.
- Nitisemito. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nurhandayani, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110. ISSN: 2962-9136
- Pratama, R. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Rahayu, M. P., Rahatisya, P., & Audia, W. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bandung Media Grafika*. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 133-144.
- Rahmawati, A. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Central Fragrance Utama*. *Jurnal Aplikasi Manajemen Bisnis*, 1(1), 42-54. e-ISSN: 3090-75XX



- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Ratundo dan Sacket. (2020). *The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job*.
- Ridhwan, F., & Tura, T. B. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Galeri Batik Anjani-Kota Batu*. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 204-213. ISSN: 2985-4768
- Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT Macan Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2019). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, Jeky KR, dkk. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 6(4). 19-27. ISSN: 2338 – 9605
- Salam, B. (2020). *Pengantar Filsafat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2019). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Saputra, Y. N. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Manajemen Kewirausahaan dan Bisnis*. 1(2), 152-163. e-ISSN : 3048-2488.
- Sarwono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Selay, D. S. A. ., & Fauzi, A. . (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(12), 14129-14134
- Setiyono, S. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundikarya Sejahtera Bekasi*. Eksis: *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1)
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan. Ketiga Belas*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sihombing, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Siswanto. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto. (2020). *Dasar Metodologi Penelitian, Literasi Media*. Yogyakarta: Aditya Media Publising.
- Sofyandi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. (2019). *Metode Statistik*. Bandung: Tarsido.
- Sugesti, H., Triputranto, B., & Akbar, H. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Internasional Bagian Ekspor Di Kantor Pos Indonesia Mpc Bandung*. *Jurnal Bisnis dan Pemasaran*, 12(2). 112-118. ISSN: 2087-3077



- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. V. Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia). 4(2).137-144. e-ISSN: 2598-9502
- Supangat, A. (2020). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Non parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Wexley dan Yukl. (2019). *Perilaku organisasi dan psikologi personalia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Whardana, A. (2023). *Ergonomi Dan Lingkungan Kerja*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat*. Jurnal Sumber Daya Aparatur, 6(1), 63-85
- Wirawan. (2021). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal. (2020). *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.