JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Pengaruh Kompetensi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi HC D3 Pada PT. Dinamika Agung

The Effect of Work Competency and Workload on Employee Performance in The HC D3 Division at PT. Dinamika Agung

Fitri Sihombing
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika
Email : Sihombingfitri537@gmail.com

Article Info

Article history :
Received : 29-09-2026
Revised : 01-10-2026
Accepted : 03-10-2026
Published : 05-10-2026

Abstract

Employee performance is one of the important factors that determine the success of a company in achieving organizational goals. To improve employee performance, companies need to pay attention to various factors that can influence it, including work competence and workload. This study aims to determine the effect of work competence and workload on employee performance. The research method used is a quantitative method with data collection techniques through distributing questionnaires to 40 respondents. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficients of determination (R^2) with the help of the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 26 program. The results of the study indicate that work competence has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05. Meanwhile, workload does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.955 > 0.05. Simultaneously, work competence and workload have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.000 <0.05. The coefficient of determination (R^2) value of 0.876 indicates that 87.6% of the variation in employee performance can be explained by work competence and workload, while the remaining 12.4% is influenced by other factors outside the study. Based on the results of the study, it can be concluded that work competence is a factor that influences employee performance, while workload does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Competence, Workload, Employee Performance

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, di antaranya kompetensi kerja dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 40 responden. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sementara itu, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,955 > 0,05. Secara simultan kompetensi kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,876 menunjukkan bahwa sebesar 87,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam dinamika persaingan industri yang semakin ketat. Keberhasilan visi dan tujuan perusahaan dianggap sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Karyawan menjadi elemen kunci untuk merealisasikan sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam usaha mencapai sasaran tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang dipekerjakan demi mendukung pertumbuhan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari beberapa aspek penting, antara lain kompetensi, beban kerja dan kinerja karyawan.

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai bakat individu dalam mengemban tugas perusahaan melalui integrasi pengetahuan, keterampilan, dan mentalitas yang tepat. Hal ini mencerminkan kapasitas seseorang untuk merespons kebutuhan jabatan secara efektif. Mengingat kompetensi berdampak langsung pada produktivitas kerja dan pencapaian target kolektif dalam sebuah organisasi (Sirait et al., 2025).

Jumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan, di samping keahlian mereka, menentukan seberapa baik kinerja mereka. Beban kerja, yang didefinisikan sebagai rangkaian tanggung jawab dalam periode tertentu, sangat krusial jika tugas yang diberikan melampaui kapasitas waktu karyawan, kualitas output akan menurun. Ketidakseimbangan ini pada akhirnya akan menghambat pencapaian target organisasi secara kolektif (Hisbullah & Harjosukirno, 2024).

Kinerja karyawan adalah salah satu elemen terpenting dalam kesuksesan dan keberlanjutan jangka panjang suatu perusahaan. Menurut (Elvira & Widodo, 2022) “kinerja (perfomance) adalah kuantitas dan kualitas hasil individu atau sekelompok dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Pada kenyataannya, masih ada sejumlah masalah terkait beban kerja dan kemampuan kerja karyawan yang memengaruhi kinerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada divisi HC D3 PT. Dinamika Agung, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal karena kemampuan kerja yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, pembagian tugas yang belum merata membuat sebagian karyawan harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu terbatas. Kondisi tersebut mengakibatkan pekerjaan terkadang tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

Banyak penelitian telah dilakukan tentang bagaimana kompetensi kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan. Sementara beberapa penelitian menunjukkan hasil yang tidak konsisten, penelitian lain menunjukkan bahwa keahlian kerja dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi HC D3 PT. Dinamika Agung masih jarang dilakukan.

Penelitian ini diperlukan untuk memastikan sejauh mana beban kerja dan kompetensi kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu bisnis.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat bagi perusahaan dalam menilai inisiatif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, terutama dalam hal pengembangan keterampilan dan manajemen beban kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini akan digunakan sebagai referensi untuk penelitian masa depan tentang kinerja karyawan, beban kerja, dan kemampuan kerja.

METODE PENELITIAN

Menurut (Abdullah et al., 2022) "penelitian kuantitatif adalah sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel - variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar". Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Informasi diperoleh dari populasi yang beragam baik besar maupun kecil, dimana informasi yang didapat ditampilkan dalam format angka dan dianalisis, kemudian digunakan untuk menghasilkan distribusi serta frekuensi relatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel I. Hasil Uji Validitas Kompetensi Kerja (X_1)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,726	0,312	Valid
2	0,760	0,312	Valid
3	0,712	0,312	Valid
4	0,685	0,312	Valid
5	0,750	0,312	Valid
6	0,740	0,312	Valid
7	0,611	0,312	Valid
8	0,552	0,312	Valid
9	0,697	0,312	Valid
10	0,654	0,312	Valid

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Sepuluh pernyataan dalam kompetensi keja (X_1) menghasilkan nilai r hitung > r tabel, sesuai dngan data pada tabel IV.7 dari Uji Validitas Kompetensi Kerja (X_1) di atas. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalua informasi yag dikumpulkan dapat diandalkan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,412	0,312	Valid
2	0,596	0,312	Valid
3	0,544	0,312	Valid
4	0,648	0,312	Valid
5	0,659	0,312	Valid

6	0,481	0,312	Valid
7	0,411	0,312	Valid
8	0,293	0,312	Valid
9	0,554	0,312	Valid
10	0,593	0,312	Valid

Sumber: Pengolahaan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Sepuluh pernyataan dalam beban kerja (X2) mencapai nilai r hitung > r tabel, menurut data pada tabel IV.8 dari Uji Validitas Beban Kerja (X2) di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa informasi yang dikumpulkan dapat diandalkan

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,705	0,312	Valid
2	0,731	0,312	Valid
3	0,633	0,312	Valid
4	0,673	0,312	Valid
5	0,731	0,312	Valid
6	0,826	0,312	Valid
7	0,773	0,312	Valid
8	0,703	0,312	Valid
9	0,874	0,312	Valid
10	0,767	0,312	Valid

Sumber: Pengolahaan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Sepuluh pernyataan dalam kinerja karyawan (Y) mencapai nilai r hitung > r tabel, menurut data pada tabel IV.9 dari Uji Validitas kinerja karyawan (Y) di atas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa informasi yang dikumpulkan dapat diandalkan

Uji Reliabilitas

Uji ini bertujuan untuk mengevaluasi kredibilitas dan keterandalan suatu instrumen. Teknik Alpha Cronbah dipakai pada pengujian reliabilitas studi ini. Apabila nilai suatu instrumen lebih tinggi dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap dependen. Instrumen tersebut dianggap tidak memenuhi persyaratan reliabilitas apabila nilai Alpha Cronbach kurang dari 0,60. Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap instrumen kuesioner adalah sebagai berikut:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Dari uraian Gambar IV.1, terlihat bahwa variabel Kompetensi Kerja (X1) memiliki nilai Alpha Crobach lebih tinggi dari 0,60. Oleh karena itu, variabel Kompetensi Kerja dapat didefinisikan sebagai variabel reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Dari penjelasan Gambar IV.2 di atas, jelas bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60, yang berarti variabel tersebut bisa diasumsi reliabel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60, seperti yang dapat dilihat dari penjelasan pada Gambar IV.3 di atas. Variabel Kinerja Karyawan dianggap reliabel

Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.239	40	.000	.911	40	.004

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Berdasarkan histogram dan Normal Q-Q Plot, residual tampak menyebar mengikuti pola distribusi normal. Meskipun demikian, uji Shapiro-Wilk menghasilkan nilai signifikansi 0,004 dan analisis uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,000, yang keduanya kurang dari 0,05. Dengan demikian, secara statistik residual tidak mengikuti distribusi normal sehingga asumsi normalitas tidak memenuhi.

Uji Heterokeditas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.760	2.094		1.796	.081
	kompetensi kerja	-.056	.047	-.217	-1.187	.243
	beban kerja	-.004	.054	-.013	-.073	.942

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Variabel beban kerja memiliki nilai 0,942 dan variabel kompetensi kerja memiliki nilai signifikansi 0,243, menurut hasil uji Glejser. Karena kedua angka tersebut di atas 0,05, bisa dibilang bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang nyata terhadp nilai residual. Akibatnya, model regresi memenuhi kriteria homoskedastisitas dan tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.681	3.123		.218	.829		
	X1	.996	.070	.938	14.236	.000	.769	1.300
	X2	-.005	.081	-.004	-.056	.955	.769	1.300

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Variabel kompetensi kerja dan beban kerja masing-masing memiliki nilai toleransi 0,769 yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 1,300 yang kurang dari 10 menurut tabel yang menampilkan temuan uji multikolinearitas pada Gambar IV.9 di atas. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam model regresi tidak memiliki hubungan yang signifikan satu sama lain. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi regresi tradisional dan tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Linearitas (Data Time Series)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * Kompetensi kerja	Between Groups	(Combined)	883.108	13	67.931	27.313	.000
		Linearity	830.701	1	830.701	333.993	.000
		Deviation from Linearity	52.408	12	4.367	1.756	.111
	Within Groups		64.667	26	2.487		
	Total		947.775	39			

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Dari uji linearitas pada tabel ANOVA di Gambar IV.10 terlihat adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan variabel kompetensi kerja (X_1), dengan nilai signifikan pada baris linearitas sebesar 0,000, yang kurang dari 0,05. Namun, baris Deviasi dari Linearitas memiliki nilai signifikan sebesar 0,111, yang lebih besar dari 0,05. Asumsi linearitas untuk variabel kompetensi

kerja telah terpenuhi, berdasarkan temuan ini, yang menunjukkan adanya hubungan linear antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan

Tabel Uji Linearitas Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * beban kerja	Between Groups	(Combined)	398.085	13	30.622	1.448	.204
		Linearity	189.514	1	189.514	8.964	.006
		Deviation from Linearity	208.571	12	17.381	.822	.628
	Within Groups		549.690	26	21.142		
	Total		947.775	39			

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Hubungan antara variabel beban kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi pada baris linearitas sebesar 0,006, yang kurang dari 0,05 menurut temuan analisis linearitas tabel ANOVA pada Gambar IV.11. Sebaliknya, baris Deviasi dari Linearitas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,628 yang lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas pada variabel kompetensi kerja telah terpenuhi karena temuan ini menunjukkan hubungan linier antara kompetensi kerja dan kinerja karyawan.

Uji T Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.681	3.123		.218	.829
	kompetensi kerja	.996	.070	.938	14.236	.000
	beban kerja	-.005	.081	-.004	-.056	.955

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Dengan koefisien regresi 0,996 dan nilai signifikansi 0,000 (<0,05), temuan uji parsial, yang ditampilkan pada Gambar IV.11 di atas, mengungkapkan bahwa variabel kompetensi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja akan meningkatkan produktivitas pekerja. Namun, variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0,955 (>0,05) dan koefisien regresi -0,005, menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pekerja. Dengan nilai beta 0,938, kompetensi kerja merupakan variabel yang paling signifikan

Uji Simultan

Tabel Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	830.711	2	415.355	131.280	.000[b]
	Residual	117.064	37	3.164		
	Total	947.775	39			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), beban kerja, kompetensi kerja
Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Dengan signifikansi sebesar 0,05, derajat kebebasan untuk uji F dihitung berdasarkan 40 peserta dan dua variabel independen, sehingga diperoleh:

df1 = 2 (jumlah variabel independen) dan df2 = n − k − 1 = 40 − 2 − 1 = 37 (residual).

Nilai F tabel adalah 3,25, menurut temuan uji F tabel ANOVA. Namun, nilai F terhitung sebesar 131,280 lebih tinggi dari nilai F tabel dengan signifikansi 0,000. Mengingat nilai signifikansi ini kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05), kita dapat menyimpulkan bahwa beban kerja dan kompetensi kerja keduanya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan dan mampu menjelaskan bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936[a]	.876	.870	1.779

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kompetensi kerja
Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

Terlihat dari hasl uji koefsien detrminasi yag ditunjukkan pda gambar yaitu nilai R kuadrat adalah 0,876. Hal ini memperlihatkan bahwa kontribusi Kompetensi Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dinamika Agung adalah 87,6% sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dieksplorasi. Hasil ini mempeerihatkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan kompetensi kerja. Dengan tingkat daya penjelas sebesar 87,6%, model penelitian yang diterapkan dapat menerangkan hubungan antara variabel indepeden dan depeden.

JICN: Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara
https://jicnusantara.com/index.php/jicn
Vol : 3 No: 5, Oktober - November 2026
E-ISSN : 3046-4560

Uji Koefisien Regresi

Uji Koefisien regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.681	3.123		.218	.829
	kompetensi kerja	.996	.070	.938	14.236	.000
	beban kerja	-.005	.081	-.004	-.056	.955

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 (2026)

1. Konstanta (a) = 0,681
   Nilai konstanta 0,681 berarti bahwa nilai kinerja karyawan adalah 0,681 jika beban kerja dan kompetensi kerja memiliki nilai 0.

2. Koefisien Regresi Kompetensi Kerja (X¬1¬) = 0,996

   Jika semua faktor lain tetap sama, nilai koefisien regresi untuk kompetensi kerja adalah 0,996, yang berarti bahwa setiap unit kompetensi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,996. Kinerja karyawan dan kompetensi kerja berkorelasi langsung ketika koefisiennya positif.

3. Koefisien Regesi Beban Kerja (X¬2¬) = – 0,005

   Kinerja karyawan akan menurun dengan setiap peningkatan beban kerja, menurut koefisien regresi beban kerja sebesar -0,005. Hubungan terbalik dengan kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien negatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Beban Kerja tida berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan beban kerja secara bersamaan. Nilai signifikansi 0,000, yang kurang dari 0,005, menunjukkan hal ini. Sementara itu, koefisien determinasi (R kuadrat) sebesar 0,876 menunjukkan bahwa beban kerja dan kompetensi kerja bersama-sama dapat berkontribusi sebesar 87,6% terhadap kinerja karyawan, dengan faktor tambahan di luar model penelitian yang memengaruhi 12,4% sisanya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Adhisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan

Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *4*(1), 134–148. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408

Adriani, D. A., Suryatama, F., & Ayu, P. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *Jurnal Cendikia Ilmiah*, *3*(2), 369–337. https://www.jiss.publikasiindonesia.id.solusipublish.com/index.php/jiss/article/view/547

Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Manajemen*, *5*(2), 86–99.

Amalia, R. N. (2022). Pengaruh Jumlah Responden terhadap Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan dan Perilaku Swamedikasi. *Journal of Research in Pharmacy*, *2*(1), 9–15.

Amruddin, Priyanda, R., Agustina, T. S., & Ariantini, N. S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (F. Sukmawati, Ed.). Pradina Pustaka.

Ari, N. K., & Atmaja, N. P. C. D. (2026). *Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SIMRS RSUD Kabupaten Klungkung*. *15*(01), 14–29.

Arif, R., & Prahiawan, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan. *Jurnal JUMANIS-BAJA*, *6*(1), 22–29. https://doi.org/10.47080/jmb.v6i1.3049

Elvira, E., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Komptensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Easton Kaleris Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *2*(3), 255–264.

Emilio. (2022). *Analisis Kesulitan Penyelesaian Tugas Akhir Skripsi Pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Biologi UIN Raden Intan Lampung*.

Firdaus, R. C., & Ariawan, J. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA INTI TEKINDO. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *1*(2), 47–53.

Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun 2020. *Jurnal Ners*, *7*(1), 793–796. https://doi.org/10.31004/jn.v7i1.14069

Firmansyah, R., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(2017), 893–901. https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p893-901

Fitrianingrum, W., & Darnoto, S. (2026). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja dan Stress Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *15*(2), 164–172. https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/view/10630

Hafshah, S. S., & Sahlan, M. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel NEO DIPATIUKUR Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(3), 8–15.

Hapsari, I., Lies Putriana, & Tia Ichwani. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdtt. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, *2*(2), 81–91. https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297

Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi. *GABDIMAS: Jurnal Garuda Pengabdian Kepada*

Masyarakat, *1*(1), 8–15. http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/

Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pln (Persero) Uip Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, *6*(1), 182–202. https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i1.1502

Hisbullah, R. A., & Harjosukirno, S. S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Grha Mutiara Kabupaten Subang). *Bandung Conference Series: Business and Management*, *4*(1), 342–346.

Hutagaol, K. (2025). Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan Spss. *Jurnal Padegogik*, *8*(2), 15–28.

Imran, M. A., Ginting, N. M., & Nurliah. (2025). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Beras di Pasar Tradisional Distrik Merauke. *Jurnal Sosiologi Pertanian Dan Agribisnis*, *8*(1), 29–38. https://doi.org/10.71282/at-taklim.v2i1.81

Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, *2*(1), 9–18.

Irawan, M. R., Saddewisasi, W., & Rusdianti, E. (2026). PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Pengadilan Agama Semarang). *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*, *8*(1), 142–159.

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, *1*(1), 141–150. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070

Krisnawati, K. ., & Bagia, I. W. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BISMA: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29–38.

Lestari, M. P. S. R., & Oktaviani, N. (2023). Analisis Sistem Informasi Penjualan Berbasis Web Menggunakan Metode Webqual 4 . 0 (Studi Kasus PT Satria Jaya Prima). *Jurnal Teknologi Informatika Dan Komputer MH. Thamrin*, *9*(2), 1268–1280.

Maulita, M., & Nurdin, N. (2023). Pendekatan Data Mining Untuk Analisa Curah Hujan Menggunakan Metode Regresi Linear Berganda (Studi Kasus: Kabupaten Aceh Utara). *IDEALIS : Indonesia Journal Information System*, *6*(2), 99–106. https://doi.org/10.36080/idealis.v6i2.3034

Millah, A. S., Apriyani, Arobiah, D., Febriani, E. S., & Ramdhani, E. (2023). Analisis Data dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, *1*(2), 140–153.

Nurhaswinda, Muslimah, N., Yuliani, C. E., Putri, R. A., Mayura, V., Rahmadhansyah, A., Selvira, D., Nurrahman, H., Qadri, R., Bramantya, D., & Rifaldi, A. (2026). UJI NORMALITAS DAN HOMOGENITAS DALAM ANALISIS STATISTIK. *Jurnal Ilmiah PGSD*, *12*(1), 98–105. https://www.preventionweb.net/news/preliminary-report-february-6-2023-earthquakes-turkiye

Nursalam, N., & Djaha, A. S. A. (2023). Pelatihan Pembuatan Kuesioner Penelitian Bagi Mahasiswa Prodi Administrasi Negara Fisip Universitas Nusa Cendana. *Jurnal Pengabdian Inovasi Dan Teknologi Kepada Masyarakat*, *3*(1), 25–31. https://doi.org/10.58794/jdt.v3i1.433

Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, *2*(3), 721–727.

Rahmawati, A., & Wicaksono, W. (2025). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Beban Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Bogor. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, *2*(1), 358–370.

Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, *4*(4), 279–284. https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413

Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 14–25. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892

Sari, C. F., Assajad, I. M., & Ansori, M. I. (2023). Kompetensi Individu (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, *1*(4), 201–214.

Siahaan, E. J. K., & Hikmah. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal Internasional Finance Batam. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *11*(1), 955–963.

Sidik, A., & Ghiffari, M. A. (2025). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Departemen Gudang di PT. XYZ). *Jurnal Sosial Dan Teknologi*, *5*(9), 3397–3404. https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i9.32397

Sihombing, M. A. T., Johannes, & Ekasari, N. (2021). Pengaruh Persepsi Harga, Persepsi Kualitas, dan Persepsi Merk Terhadap Minat Pembelian Mobil Merk Wuling di Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, *9*(3), 149–162.

Silalahi, M., Sitanggang, D., & Sihombing, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *22*(2), 334–354.

Sirait, M. Y., Satriawan, B., & Dewi, N. P. (2025). Pengaruh Beban Kerja , Kompetensi , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja PPPK sebagai Variabel Intervening. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, *6*(1), 39–52. https://penerbitgoodwood.com/index.php/simo/article/view/3544

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitan Kualitatif*. Alfabeta Bandung.

Widiantoro, R., & Lumban Gaol, P. (2024). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat*. 63–85.

Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, *19*(1), 32–40.

Widodo, A., & Kurniawati, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Bogor*. *2*(2), 70–77. https://doi.org/10.32493/jmw.v2i2.22863

Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, *2*(1), 1–11. https://doi.org/10.59422/lbm.v2i01.86

Yolanda, P., Widiana, H. S., & Sari, E. Y. D. (2022). Kinerja Karyawan: Faktor-Faktor yang Memengaruhi. *Jurnal Diversita*, *8*(2), 148–157.