

**THE INFLUENCE OF WORKLOAD, CAREER DEVELOPMENT AND
COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. KERETA API
INDONESIA DIVRE IV TANJUNG KARANG**

**PENGARUH BEBAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. KERETA API
INDONESIA DIVRE IV TANJUNG KARANG**

Pita Septiana¹, Andi Surya², Yudhinanto³, Hasbullah⁴, Desmon⁵, Yulistina⁶

Magister Manajemen, Universitas Mitra Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

pitaseptiana2022.student@umitra.ac.id¹, andi.surya64@gmail.com², yudhi@umitra.ac.id³,
hasbullah@umitra.ac.id⁴, desmon@umitra.ac.id⁵, yulistina@umitra.ac.id⁶

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of Workload (X1), Career Development (X2), and Competence (X3) on Employee Performance (Y) at PT. Kereta Api Persero Divre IV. A questionnaire was distributed to 175 respondents, and the collected data were analyzed using SPSS version 25. The t-test results show that Workload has a significant negative impact on Employee Performance (t-value = -6.065; significance = 0.000), with a regression coefficient of -0.228. Career Development has a significant positive impact on Employee Performance (t-value = 10.787; significance = 0.000), with a regression coefficient of 0.431. Competence also has a significant positive impact on Employee Performance (t-value = 9.717; significance = 0.000), with a regression coefficient of 0.396. The simultaneous test indicates that Workload, Career Development, and Competence together significantly affect Employee Performance (F-value = 216.353; significance = 0.000), with an Adjusted R-Square of 0.775.

Keywords: Workload, Career Development, Competency and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT. Kereta Api Persero Divre IV. Kuesioner disebarkan kepada 175 responden dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (T-hitung = -6,065; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi -0,228. Pengembangan Karir berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (T-hitung = 10,787; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi 0,431. Kompetensi juga berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (T-hitung = 9,717; signifikansi = 0,000), dengan koefisien regresi 0,396. Uji simultan menunjukkan bahwa Beban Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (F-hitung = 216,353; signifikansi = 0,000), dengan Adjusted R-Square sebesar 0,775.

Kata Kunci: Beban Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pentingnya peran manusia dalam persaingan dalam agenda bisnis jangka pendek dan jangka panjang, sebuah organisasi harus memiliki nilai yang lebih tinggi daripada organisasi lain. Mereka yang melihat sumber daya manusia sebagai aset yang harus dikelola dengan baik adalah pemimpin yang sukses. Ini akan

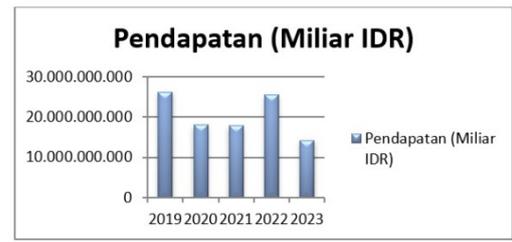
memberi bisnis keunggulan kompetitif. Pengelola organisasi harus dapat menggabungkan pengetahuan dan keterampilan anggota mereka dengan sumber daya organisasi. Mereka membutuhkan waktu yang singkat untuk menemukan cara mengintegrasikan sumber daya manusia dengan pengembangan usaha yang berkelanjutan (Faida Eka Wilda, 2019).

Dalam konteks PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive IV Tanjung Karang, penurunan kinerja pegawai dan

permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja yang tinggi serta stres kerja menunjukkan adanya ketidakseimbangan yang mempengaruhi efektivitas organisasi. Data absensi yang menunjukkan penurunan kehadiran dari tahun ke tahun serta insiden ketiduran pilot menandakan adanya masalah mendasar yang perlu ditangani secara sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pengelolaan SDM di perusahaan ini bukan hanya terbatas pada aspek administratif tetapi juga mencakup aspek strategis dan operasional.

Kualitas karyawan sangat ditentukan dari potensi yang dimiliki oleh tiap karyawan itu sendiri. Namun sebegitu apapun potensi yang dimiliki oleh karyawan, tidak akan berkembang kalau tidak dibarengi dengan sistem kinerja pegawai perusahaan. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan yang mampu bertahan adalah mereka yang mampu menjawab semua tantangan (Farihatunnada, 2023). Sebagai aset utama, setiap pegawai diharapkan menghasilkan kinerja optimal yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Apabila seorang pegawai bekerja secara baik dan sungguh-sungguh maka mampu membuat perusahaan menjadi baik dan meningkatkan investasi perusahaan yang diinginkan. Guna meningkatkan kualitas manajemen perusahaan, salah satunya dapat dilakukan dengan memperhatikan beban kerja pegawai (Safitri & Astutik, 2019).

Selain itu, kinerja perusahaan dapat dilihat dari pendapatan tahunan yang menunjukkan tren peningkatan. Berikut adalah data pendapatan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive IV Tanjung Karang selama lima tahun terakhir:



Gambar 1. Grafik Pendapatan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive IV Tanjung Karang Tahun 2019-2023

Sumber: www.idx.com

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia memainkan peran sentral dalam hal ini. Penurunan kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, stres kerja, serta ketidaksesuaian antara pengembangan karir dan kompetensi. Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Drive IV Tanjung Karang, data menunjukkan penurunan pendapatan yang signifikan pada tahun 2020, yang terkait dengan dampak pandemi COVID-19. Meskipun pendapatan menunjukkan tanda-tanda pemulihan pada tahun-tahun berikutnya, tantangan dalam pengelolaan kinerja pegawai tetap menjadi perhatian utama.

Pengembangan karir yang efektif dan dukungan terhadap kompetensi pegawai sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka. Namun, PT. KAI Divre IV menghadapi berbagai kendala dalam implementasi pengembangan karir, seperti keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan, resistensi terhadap perubahan, dan kurangnya pemahaman serta dukungan dari manajemen.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai, serta stres kerja yang tinggi, mengakibatkan penurunan kinerja pegawai dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh beban kerja,

pengembangan karir, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di PT. Kereta Api Indonesia Drive IV Tanjung Karang.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam hal produktivitas dan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk perkembangan suatu kegiatan tempat kerja. Berdasarkan dari pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah luar biasa dampaknya dan sangat perlu untuk adanya penetapan metode evaluasi serta keterlibatan dalam mengembangkan usaha baik dari sisi yang baik maupun kurang baik agar dapat mengurangi adanya hambatan-hambatan manajemen dengan sangat lancar (Hatidah, 2022).

Beban Kerja

Beban kerja yang dikemukakan oleh A.R. Vanchapo (2020), merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2016), adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Kompetensi

Kompetensi yang dikemukakan oleh Yendrawati (2013) adalah kemampuan seseorang atau individu suatu organisasi (kelembagaan) atau suatu sistem untuk melaksanakan fungsi-fungsi atau kewenangannya untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre IV Tanjung Karang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan selesai.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2018) Data kuantitatif adalah jenis data penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme* yang digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah (sebagai lawannya adalah *eksperimen*), dimana peneliti berfungsi sebagai *instrumen* kunci dan teknik pengumpulan data digunakan secara *triangulasi* atau gabungan. Analisis data bersifat kuantitatif dan hasil penelitian kuantitatif lebih menekankan makna dari pada *generalisasi*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif.

Sumber Data

Menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2018) Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dari responden yang menjadi subyek penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa kuesioner dalam pengumpulan datanya. Sumber data responden merupakan orang yang merespon atau menjawab pernyataan,

baik tertulis maupun lisan kepada setiap responden melalui kuesioner dengan narasumber karyawan yang bekerja di PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjung Karang.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian peneliti menarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjung Karang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh yang termasuk ke dalam kelompok *Non-Probability Sampling*. Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan pada peneliti yaitu menggunakan formula slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian (Sugiyono, 2018):

1. Wawancara adalah teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang

harus diteliti dan mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dengan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Observasi merupakan suatu cara atau metode yang digunakan oleh penulis dalam melakukan pengamatan secara langsung yang berjalan pada seluruh bagian dalam instansi yang dibutuhkan untuk memperoleh data yang diperlukan dan diharapkan bisa mendapatkan data yang akurat, dalam penelitian ini yang digunakan untuk melakukan observasi adalah PT. Kereta Api Indonesia Divre IV Tanjung Karang.
3. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu, bagian pertama berisi tentang data karakteristik responden yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan jabatan, bagian kedua berisi tentang pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja, pengembangan karir, kompetensi dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi menentukan sah dan valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Signifikansi Korelasi Person yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Beban Kerja)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kondisi	Keterangan
X01.01	0,850	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X02.02	0,861	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X03.03	0,812	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X04.04	0,827	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X05.05	0,820	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X06.06	0,846	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X07.07	0,823	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X08.08	0,840	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X09.09	0,802	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
X10.10	0,815	0,05	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 Tahun 2024

Pada tabel 1 diatas menjabarkan tentang hasil perhitungan koefisien korelasi r_{hitung} untuk setiap pertanyaan menunjukkan bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang sebesar 0,05. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pertanyaan yang terkait dengan variable Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Dalam penelitian ini analisis data dan pengujian reliabilitas menggunakan statistik. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dikatakan reliable, adapun hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas (Beban Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,950	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25

Dapat dilihat pada tabel diatas kriteria instrument dikatakan reliable apabila nilai *cronbach alpha* dalam setiap variable > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable dinyatakan lolos uji reliabilitas atau *Reliable*.

Uji Normalitas

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada laporan ini dilakukan dengan metode uji kolmogorof-Smirnov (uji k-s). Untuk uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05. Jika pola penyebaran memilikigaris normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		175	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,05773216	
Most Extreme Differences	Absolute	,034	
	Positive	,034	
	Negative	-,030	
Test Statistic		,034	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	,869	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,860
		Upper Bound	,878

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 112562564.

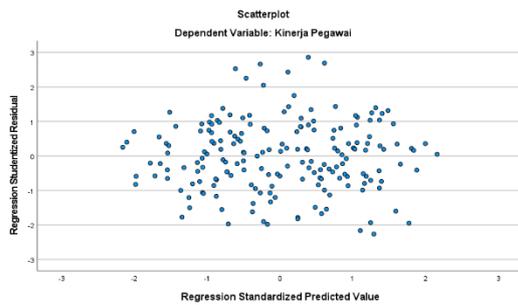
Sumber : Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji kolmogorof-Smirnov (k-s) menunjukkan tingkat signifikasinya 0,200 > 0,05. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi residual tidak sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain, sehingga variansi residul harus bersifat homokedastisitas, yaitu pengamatan yang lain sama agar memberikan pendugaan model yang lebih akurat. Pada dasarnya pengujian heteroskedastisitas sama dengan pengujian normalitas, yaitu menggunakan pengamatan pada gambar atau scatterplot.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa scatterplot membentuk titik-titik yang menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu dengan jelas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah untuk melihat apakah ada hubungan liner antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu. Untuk melihat atau mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi digunakan uji Darwin-Watson (DW Test).

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,882 ^a	,778	4,091	1,937	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai Durbin-Watson test adalah 1.937 untuk mengetahui nilai DL atau DU dapat dilihat pada tabel D-W, sehingga nilai yang didapat sebagai berikut :

DL = 1.633

DU = 1.715

DW = 1.937

4 - DU = 4 - 1.715 = 2.367

4 - DL = 4 - 1.633 = 2.285

Dengan demikian DW > DL yaitu 1.715 > 1.937, jadi dapat disimpulkan

bahwa uji autokorelasi ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan hanya ntuk satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat (dependent) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent). Berikut hasil pengujian regresi linier sederhana pada laporan ini adalah :

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,326	2,372		5,619	,000		
	Beban Kerja	-,228	,038	-,241	-6,065	,000	,760	1,317
	Pengembangan Karir	,431	,040	,449	10,787	,000	,691	1,448
	Kompetensi	,396	,041	,403	9,717	,000	,698	1,433

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 24

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 13,326 - 0,228 X_1 + 0,431 X_2 + 0,396 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

1. Konstanta (a) sebesar 13,326 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Kompetensi adalah sebesar 13,326.
2. Nilai $\beta_1 = -0,228$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Beban Kerja akan mengurangi Kinerja Pegawai sebesar 0,228 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai $\beta_2 = 0,431$ yang memiliki arti jika variabel Pengembangan Karir (X2) terjadi kenaikan sebesar satu (satuan) disaat bersamaan variabel lain diasumsikan konstan,

maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,431. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja pegawai, semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi juga kinerja pegawai.

4. Nilai $\beta_3 = 0,396$ yang memiliki arti jika variabel Kompetensi (X3) terjadi kenaikan sebesar satu (satuan) disaat bersamaan variabel lain diasumsikan konstan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) akan terjadi penurunan sebesar 0,396. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi maka semakin menurun kinerja pegawai.

Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independent atau variabel dependent dalam suatu persamaan regresi. Nilai koefisien determinasi (R2) berada diantara nol dan satu. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi (R2) dalam laporan ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji R2 (Koefisien Determinasi)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,882 ^a	,778	,775	4,091	1,937

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Beban Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 6. hasil uji Koefisien Determinasi (R2) menjelaskan bahwa besarnya nilai yang diperoleh Adjusted R-Square sebesar 0,778 jika diubah ke persentase menjadi 77,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Beban Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan

Kompetensi (X3) berpengaruh sebesar 77,8% terhadap dependen Kinerja Pegawai (Y) sedangkan sisanya yaitu sebesar 22,2% berpengaruh terhadap variabel lain.

Uji Hipotesis Uji T

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variabel dependent. Pengujian dilakukan dengan menggunakan lever 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dependent.
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independent mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap dependent.

Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	13,326	2,372		5,619	,000		
	Beban Kerja	-,228	,038	-,241	-6,065	,000	,760	1,317
	Pengembangan Karir	,431	,040	,449	10,787	,000	,691	1,448
	Kompetensi	,396	,041	,403	9,717	,000	,698	1,433

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 25

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependent. Berdasarkan derajat kebebasan $189 - 3 = 186$ dan tingkat signifikansi $0,05 : 2 = 0,025$ sehingga diperoleh nilai T-tabel sebesar 2,372. Berikut adalah hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y secara individual.

Pembahasan

Melalui berbagai uji statistik seperti validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan analisis regresi linier, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif, sementara Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan Beban Kerja cenderung menurunkan Kinerja Pegawai.
2. Pengembangan Karir dan Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Peningkatan dalam kedua faktor ini dapat meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan.
3. Model regresi linier sederhana dapat menjelaskan 77,5% variasi dalam Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.R. Vanchapo. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (C. P. Q. Media (ed.)).
- Fahrizi, F., & Syafitri, M. (2019). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia Divisi Regional Iv Tanjung Karang Bandar Lampung. *EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 34–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i1.449>
- Faida Eka Wilda. (2019). No Title. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ergonomi Unit Kerja*

Rekam Medis. Sidoarjo: Indomedia. Pustaka.

- Farihatunnada. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 223–231.

<https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.424>.

- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>

- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D/Sugiyono*. Alfabeta. <https://scholar.google.com/citations?user=MG0s5rkAAAAJ&hl=id&oi=sra>

- V Wiratna Sujarweni. (2015). *Sistem Akuntansi*. Pustaka Baru Press.