

Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru

Galih Juliandra, Dwi Hastuti, Abunawas
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: galihjuliandra05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang diukur dengan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh sebanyak 35 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru.

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

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah meningkatkan persaingan antar institusi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia atau karyawan dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam mencapai visi dan misi perusahaan yang optimal (Sella & Riofita, 2024).

Menurut (Jufrizen, 2021) kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai oleh individu yang disesuaikan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Seseorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat membantu tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kerja karyawan merupakan bagian dari faktor kinerja dari seseorang karyawan.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan dan mempertimbangkan kinerja karyawan adalah Hotel Mona Plaza. Hotel Mona Plaza ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang didirikan pada tahun 2003. Adapun jumlah karyawan pada Hotel Mona Plaza adalah 35 orang. Persaingan yang tinggi membuat pihak Hotel Mona Plaza harus dapat menjaga kinerja karyawan agar para konsumen merasa puas atas jasa dan pelayanan yang diberikan oleh pihak hotel. Tingginya tingkat persaingan hotel yang ada di kota Pekanbaru mempengaruhi tingkat penyewaan dan pendapatan sewa kamar di Hotel Mona Plaza, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Jumlah Penjualan Kamar Hotel Mona Plaza

Bulan	2022	2023	2024
Januari	379	188	206
Februari	238	253	216
Maret	265	252	304
April	211	197	287
Mei	380	287	288
Juni	365	319	263
Juli	306	335	380
Agustus	257	263	380
September	257	186	258
Oktober	289	260	341
November	279	263	252
Desember	443	264	357
Total Realisasi	3.669	3.067	3.532
Target	4.210	4.210	4.210
Presentase (%)	87,1%	72,9%	83,9%

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2025.

Pada tabel 1.1 menunjukkan jumlah penjualan kamar pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru masih bersifat *Fluktuatif* (naik turun). Pada tahun 2022 penjualan kamar tertinggi sebanyak 87,1%, namun mengalami penurunan pada tahun 2023, dimana kamar yang terjual hanya 72,9%. Kemudian, pada tahun 2024 mengalami peningkatan sebanyak 83,9%, meskipun mengalami peningkatan penjualan kamar tetapi masih belum mampu mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan tersebut terjadi karena masih adanya keluhan pelanggan terhadap fasilitas kamar dan pelayanan hotel yang belum optimal. Penurunan tersebut akan berpengaruh terhadap perolehan pendapatan perusahaan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu tuntutan utama bagi Hotel Mona Plaza untuk dapat menyaingi hotel lainnya.

Fenomena mengenai kinerja karyawan berdasarkan wawancara kepada bapak Endang sebagai pimpinan HRD Hotel Mona Plaza menyampaikan bahwa masih terdapatnya keluhan pelanggan terhadap kamar hotel. Keluhan tersebut biasanya mengenai kamar yang kurang bersih, adanya nyamuk serta kamar yang kurang dingin padahal

perusahaan telah menetapkan standar kerja karyawan seperti kamar yang bersih, tidak ada nyamuk, dan kamar yang dingin. Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan kinerja karyawan yang tidak stabil dan belum optimal. Penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga tahun 2024 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Mona Plaza

Tahun	Penilaian								Jumlah Karyawan
	BS (Baik Sekali)	Presentase (%)	B (Baik)	Presentase (%)	C (Cukup Baik)	Presentase (%)	K (Kurang Baik)	Presentase (%)	
2022	10	31,25	12	37,50	6	18,75	4	12,5	32
2023	6	18,75	10	31,25	10	31,25	6	18,75	32
2024	9	25,71	14	40,00	6	17,14	6	17,14	35

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza Pekanbaru, 2025

Kriteria Penilaian:

1. Tingkat absensi rendah.
2. Tidak terlalu sering izin sakit.
3. Selalu hadir tepat waktu.
4. Hubungan kerja dengan sesama tim dan rekan kerja lainnya tidak ada masalah.

Dapat dilihat pada data Tabel 1.2 di atas menunjukkan evaluasi penilaian kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Pada tahun 2022, menunjukkan sebanyak 10 orang karyawan (31,25%) yang dinilai Baik Sekali, 12 orang karyawan (37,50%) dinilai Baik, 6 orang karyawan (18,75%) dinilai Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menunjukkan kedisiplinan yang baik dalam hal kehadiran, tidak sering sakit atau izin, serta hadir tepat waktu. Selain itu, hubungan kerja antar karyawan juga dinilai cukup baik karena tidak banyak ditemukan konflik atau kendala kerja samatim. Meskipun begitu, masih terdapat 4 orang (12,5%) yang mendapat penilaian kurang baik, yang mengindikasikan adanya sebagian kecil karyawan yang mungkin mengalami kendala dalam kedisiplinan atau hubungan dengan rekan kerja.

Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan kualitas kerja. Jumlah karyawan yang memperoleh Baik Sekali menurun menjadi 6 orang karyawan (18,75%), yang dinilai Baik menjadi 10 orang karyawan (31,25%). Sementara itu, jumlah karyawan yang dinilai Cukup Baik dan Kurang Baik meningkat daripada tahun sebelumnya masing-masing menjadi 10 orang karyawan (31,25%) dan 6 orang karyawan (18,75%). Hal ini menunjukkan

menurunnya performa kinerja karyawan, yang bisa disebabkan oleh meningkatnya jumlah izin, ketidakhadiran dengan surat sakit, keterlambatan, atau kurang optimalnya hubungan kerja dalam tim.

Pada Tahun 2024, penilaian kinerja karyawan mulai menunjukkan peningkatan. Jumlah karyawan yang dinilai Baik Sekali dan Baik meningkat menjadi 9 orang karyawan (25,71%) dan 14 orang karyawan (40,00%). Sementara untuk penilaian Cukup Baik menurun menjadi 6 orang karyawan (17,14%), meskipun begitu jumlah karyawan yang dinilai Kurang Baik tetap cukup tinggi yaitu 6 orang karyawan (17,14%) dan dengan bertambahnya jumlah karyawan menjadi 35 karyawan. Hal ini menunjukkan adanya upaya perbaikan, baik dari sisi manajemen maupun individu pada karyawan, dalam hal kedisiplinan, kehadiran, kesehatan, ketepatan waktu, dan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja.

Berdasarkan data penilaian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Hotel Mona Plaza mengalami ketidakstabilan selama tiga tahun terakhir. Ketika salah satu kinerja karyawan menurun, dampaknya bukan hanya pada hasil kerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan beban kerja untuk rekan lainnya. Selain itu, kualitas pelayanan kepada pelanggan dapat menurun, yang pada akhirnya memengaruhi citra dan kepuasan pelanggan terhadap perusahaan, terutama dalam industri jasa seperti perhotelan yang sangat mengandalkan kualitas pelayanan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara optimal, termasuk dalam hal beban kerja, kompetensi, dan kompensasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh ketiga faktor tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Kinerja karyawan (prestasi kerja) tersebut diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suryani et al., 2020).

Beban Kerja

Menurut Wardhana *et al.* (2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam satuan waktu. Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan

atau penyakit akibat bekerja. Beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, tidak hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian (Mahawati *et al.*, 2021). Tingginya beban pekerjaan dalam perusahaan dapat terjadi akibat waktu yang terbatas dan jumlah pegawai yang tidak mencukupi (Fransiska dan Tupti, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan karena kelelahan fisik dan mental. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Sulastri dan Onsardi (2020); Shandika dan Ibnu (2024); Akbar dan Handayani (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas sesuai peran profesionalnya (Rindiani & Dja'far, 2024). Kompetensi sangat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang berarti dengan semakin baiknya kompetensi karyawan secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Marliana *et al.*, 2024); (Krisnawati & Bagia, 2021); (Basuki & Darsono, 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang baik mampu berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi

Kompensasi yang layak dapat membantu untuk memberikan motivasi kerja yang kuat dalam diri seorang karyawan. Kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan (Kasmir, 2019). Secara langsung, kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kompensasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, misalnya dengan adanya pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang bekerja mencapai atau melebihi standar target yang ditetapkan perusahaan. Maka dengan hal tersebut karyawan akan terus terpacu agar bekerja lebih maksimal dan meningkatkan kualitas kerja mereka. Penelitian (Johansyah & Wahyuati, 2020); (Hanaz & Winarningsih, 2020); dan (Fauzi Akbar *et al.*, 2023) menyatakan bahwa variabel kompensasi terdapat hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kinerja karyawan.

H3: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Hotel Mona Plaza yang berjumlah 35 orang. Teknik sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Lubis, 2021). Maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data yakni data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara dan Kuesioner menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji statistic deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji koefisien determinasi (R²) yang dibantu oleh program SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – laki	19	54.3%
	Perempuan	16	45.7%
	Total	35	100%
Usia	20 – 25 Tahun	24	68.6%
	26 – 30 Tahun	4	11.4%
	31 – 35 Tahun	2	5.7%
	36 – 40 Tahun	1	2.9%
	> 40 Tahun	4	11.4%
	Total	35	100%
Masa Kerja	1 - 5 Tahun	28	80%
	6 - 10 Tahun	1	2.9%
	11 - 15 Tahun	2	5.7%
	16 - 20 Tahun	2	5.7%
	> 20 Tahun	2	5.7%
	Total	35	100%
Pendidikan	SMA/SLTA	28	87.5%
	D3	0	0.0%
	S1	5	14.3%
	S2	2	5.7%
	Total	35	100%
Departemen	A&G	1	2.9%
	HRD	1	2.9%
	Accounting	2	5.7%
	Marketing	2	5.7%
	Housekeeping	8	22.9%
	Front Office	4	11.4%
	F&B Product	5	14.3%

Kriteria	Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
	F&B Service	4	11.4%
	Pomec	4	11.4%
	Security	4	11.4%
	Total	35	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan karakteristik responden sebanyak 35 orang, mayoritas berjenis kelamin laki-laki (54,3%), berusia 20–25 tahun (68,6%), memiliki masa kerja 1–5 tahun (80%), dan berpendidikan terakhir SMA/SLTA (87,5%). Dilihat dari pembagian departemen, responden terbanyak berasal dari Housekeeping (22,9%), diikuti oleh F&B Product (14,3%), sedangkan sisanya tersebar pada departemen lain dengan proporsi yang lebih kecil.

Uji Statistik Deskriptif

Berikut adalah ringkasan hasil analisis deskriptif dari variabel dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional (X1), disiplin kerja (X2), penilaian kinerja (X3) dan produktivitas kerja (Y):

Tabel 4 Uji Statistik Deskriptif

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	35	17	28	23,49	3,364
Kompetensi (X2)	35	18	30	24,80	3,999
Kompensasi (X3)	35	36	60	49,77	5,082
Kinerja Karyawan (Y)	35	37	60	51,34	5,423
Valid N (listwise)	35				

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil analisis statistik deskriptif dapat disimpulkan bahwa pada seluruh variabel dalam penelitian ini terdapat penyebaran data yang baik dan bersifat homogen karena nilai rata–rata lebih besar dari nilai standar deviasinya.

Uji Validitas

Dalam uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika nilai tersebut lebih besar dari rtabel. Untuk dapat mengetahui nilai rtabel dapat dilakukan dengan rumus: $r_{\text{tabel}} = (a, n-2)$ dari tabelkoefisien korelasi sederhana. Program aplikasi yang digunakan dalam uji validitas ini adalah SPSS 25. Pada uji validitas ini diketahui bahwa $r_{\text{tabel}} = (a, n-2) = (5\%, 35-2) = 33 = 0.3338$. Setiap item pernyataan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.3338.

Tabel 5 Uji Validitas

Beban Kerja (X1)			
No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.699	0.3338	Valid
X1.2	0.774	0.3338	Valid
X1.3	0.785	0.3338	Valid
X1.4	0.724	0.3338	Valid
X1.5	0.688	0.3338	Valid

X1.6	0.718	0.3338	Valid
Kompetensi (X2)			
No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.898	0.3338	Valid
X2.2	0.885	0.3338	Valid
X2.3	0.839	0.3338	Valid
X2.4	0.850	0.3338	Valid
X2.5	0.863	0.3338	Valid
X2.6	0.830	0.3338	Valid
Kompensasi (X3)			
No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0.461	0.3338	Valid
X3.2	0.534	0.3338	Valid
X3.3	0.551	0.3338	Valid
X3.4	0.699	0.3338	Valid
X3.5	0.664	0.3338	Valid
X3.6	0.742	0.3338	Valid
X3.7	0.617	0.3338	Valid
X3.8	0.785	0.3338	Valid
X3.9	0.736	0.3338	Valid
X3.10	0.649	0.3338	Valid
X3.11	0.608	0.3338	Valid
X3.12	0.605	0.3338	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0.508	0.3338	Valid
Y2	0.706	0.3338	Valid
Y3	0.576	0.3338	Valid
Y4	0.762	0.3338	Valid
Y5	0.728	0.3338	Valid
Y6	0.727	0.3338	Valid
Y7	0.766	0.3338	Valid
Y8	0.802	0.3338	Valid
Y9	0.844	0.3338	Valid
Y10	0.761	0.3338	Valid
Y11	0.595	0.3338	Valid
Y12	0.544	0.3338	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji validitas terhadap indikator variabel beban kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan, diketahui seluruh indikator soal memiliki nilai t hitung $>$ t tabel (0.3338). Hasil ini menjelaskan seluruh indikator soal valid sebagai instrumen atau alat ukur variabel beban kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha* $>$ 0,70. Apabila *alpha* mendekati satu, maka realibilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2021). Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
----------	------------------	------------	------------

Beban Kerja (X1)	0.803	6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.929	6	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.865	12	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.900	12	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach alpha dari variabel beban kerja yang terdiri dari 6 indikator soal adalah 0,803, variabel kompetensi dengan 6 indikator soal adalah 0,929, variabel kompensasi dengan 12 indikator soal adalah 0,865, dan kinerja karyawan dengan 12 indikator soal adalah 0,900. Dengan demikian diketahui seluruh variabel memiliki nilai cronbach Alpha > 0,70, sehingga disimpulkan seluruh indikator dari masing masing variabel adalah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistik non parametrik (Ghozali, 2021). Hasil uji normalitas sebagai berikut ini:

Tabel 7 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		35
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	2.68701771
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.105
Differences	Positive	.105
	Negative	-.089
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji normalitas dengan metode one- sample K-S didapat nilai signifikansi sebesar 0,200. Oleh karena itu dapat disimpulkan residual data berdistribusi normal karena memiliki nilai sig > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) (Ghozali, 2021). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.859	1.164
	Kompetensi (X2)	.746	1.340
	Kompensasi (X3)	.807	1.240

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji multikolinieritas diketahui variabel beban kerja memiliki nilai tolerance 0,859 dan VIF 1,164, variabel kompetensi memiliki nilai tolerance 0,746 dan VIF 1,340, dan variabel kompensasi memiliki nilai tolerance 0,807, dan VIF 1,240. Hasil ini menjelaskan tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel bebas dalam model regresi karena nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser yang menunjukkan jika nilai signifikasinya di atas 0,05 dapat disimpulkan tidak adanya heteroskedastisitas yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.413	3.244		.666
	Beban Kerja (X1)	.073	.095	.146	.451
	Kompetensi (X2)	-.070	.086	-.166	.423
	Kompensasi (X3)	.014	.065	.041	.835

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser diatas, didapat nilai signifikasi variabel beban kerja adalah sebesar 0,451, variabel kompetensi 0,423, dan variabel kompensasi 0,835. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi karena masing-masing variabel memiliki nilai sig $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen (Ghozali, 2021) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a		Standardized Coefficients		t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error		
		B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	38.781	10.478		3.701	.001
	Beban Kerja (X1)	-1.228	.415	-.305	-2.958	.006
	Kompetensi (X2)	.661	.151	.487	4.370	.000
	Kompensasi (X3)	.384	.121	.360	3.173	.003

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025

$$Y = 38,781 - 1,228x_1 + 0,661x_2 + 0,384x_3 + e$$

1. Nilai konstanta $\alpha = 38,781$, bermakna jika variabel beban kerja adalah nol, kompetensi adalah nol, dan kompensasi adalah nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 38,781.
2. Nilai konstanta $X_1=1,228$, bermakna jika variabel beban kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun atau berkurang sebesar 1,228 satuan.
3. Nilai konstanta $X_2=0,661$, bermakna jika variabel kompetensi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,661 satuan.
4. Nilai konstanta $X_3=-0,384$, bermakna jika variabel kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan sebesar 0,530 satuan.

Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel bebas, H_a diterima dan H_0 ditolak (Sukmawati et al., 2020). $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 35-3-1) = t(0,025; 31) = 2,040$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 11 Uji T (Uji Parsial)

No	Variabel	t hitung	Sig.	t tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	-2.958	0.006	2.040	H0 ditolak
2	Kompetensi (X2)	4.370	0.000	2.040	H0 ditolak
3	Kompensasi (X3)	3.173	0.003	2.040	H0 ditolak

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji t diatas, didapat nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar -2,958 dan nilai t tabel sebesar 2,040. Hasil ini menjelaskan H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung $> t_{tabel}$ yaitu $2,958 > 2,040$.
2. Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan
Berdasarkan hasil uji t diatas, didapat nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar 4,370 dan nilai t tabel sebesar 2,040. Hasil ini menjelaskan H_0 ditolak dan H_2 diterima, atau kompetensi

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $4,370 > 2,040$.

3. Pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diatas, didapat nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,173 dan nilai t tabel sebesar 2,040. Hasil ini menjelaskan H_0 ditolak dan H_3 diterima, atau beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,173 > 2,040$.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021). Dari hasil uji R^2 dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.828 ^a	.686	.655	3.185

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0.828. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen yaitu beban kerja, kompetensi dan kompensasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan memiliki hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya nilai adjust r square dalam penelitian ini adalah 0.655 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, kompetensi dan kompensasi sebesar 65,5%, sedangkan sisanya sebesar 34,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

PENUTUP

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan perusahaan kepada para karyawan akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan oleh karyawan. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Artinya kompensasi yang diberikan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Semakin adil dan layak kompensasi yang diberikan, semakin tinggi juga kinerja yang diberikan oleh karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Hotel Mona Plaza Pekanbaru

- a. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan masalah mental maupun fisik bagi karyawan. Jika beban kerja telah melebihi kemampuan yang dimiliki para karyawan, maka fokus karyawan akan terganggu terhadap penyelesaian tugas yang diberikan dan membuat para karyawan tidak bekerja secara optimal. Bagi perusahaan tentunya harus sangat memperhatikan beban kerja yang akan diberikan. Apabila beban kerja dianggap tidak seimbang dengan tanggung jawab, maka dapat menimbulkan stress kerja, menurunkan semangat, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan sangat penting untuk terus meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan yang relevan dengan bidang pekerjaannya serta menyediakan pembinaan yang mendukung pengembangan karier. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan penempatan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Dengan peningkatan kompetensi yang berkelanjutan, karyawan akan lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif.
- c. Mengenai kompensasi perusahaan harus meninjau kembali program pemberian tunjangan. Karena hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat kinerja para karyawan. dengan adanya pemberian tunjangan yang adil dan sesuai dengan beban kerja, maka akan membuat para karyawan merasa dihargai atas pencapaian kinerja yang telah mereka lakukan, sehingga para karyawan akan terus bekerja dengan semangat dan maksimal dalam melaksanakan tugas mereka.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian dan sebaiknya peneliti selanjutnya menambah variabel lain, dikarenakan masih banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal tersebut berguna untuk mendapatkan pemikiran yang baru dengan sudut pandang yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, D. I. H., & Darsono. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kayamas Intitama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 28(2), 39–53.
- Akbar, M. A. F., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Pelatihan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 1(6), 51–67.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanaz, A. A., & Winarningsih. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–20.
- Johansyah, & Wahyuati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Hokben Disurabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(2), 1-20.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dengan Etika Kerja sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7(1), 29-38.
- Lubis, Z. (2021). *Statistika Terapan untuk Ilmu-Ilmu Sosial dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi.
- Marliana, N., Soesilo, & Rukminingsih, T. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 103-108.
- Rindiani, T., & Dja'far, A. B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Erakomp Infonusa Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3), 668-679.
- Sella, S., & Riofita, H. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak Dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bali: Nilacakra.