

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM RIAU

Aresti Annisyah Pramudia, Dwi Hastuti, Fitri Ayu Nofirda

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

*e-mail: arestyannisyahpramudiah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen beban kerja, kompetensi dan kompensasi. Sampel penelitian sebanyak 74 responden. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik. Pegawai sebagai aparatur negara dituntut untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan profesional guna mendukung tercapainya tujuan organisasi serta pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan. Kinerja pegawai yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat, tetapi juga berperan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Wijaya *et al.*, 2022).

Dalam konteks Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau, kinerja pegawai menjadi elemen strategis karena instansi ini memiliki peran penting dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang hukum, hak asasi manusia, dan pelayanan administrasi hukum. Tingginya tuntutan kerja, kompleksitas tugas, serta harapan masyarakat terhadap pelayanan yang cepat dan akuntabel menuntut pegawai untuk memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan dan seluruh unsur organisasi (Wowor *et al.*, 2026).

Berdasarkan Rekapitulasi Nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau Tahun 2022-2024 menunjukkan bahwa pada tahun 2022 rata-rata nilai SKP sebesar 81,48, menurun pada tahun 2023 menjadi sebesar 80,08 dan kembali turun pada tahun 2024 menjadi sebesar 79,92. Ini artinya kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau mengatakan bahwa beberapa kinerja yang masih kurang maksimal yaitu pada tugas melakukan pemasukan data dan pembuatan laporan yang jumlahnya tidak mampu diselesaikan semua, misalnya dokumen yang harus dikumpulkan sebanyak 8 dokumen, hanya mampu terselesaikan 6 dokumen tepat pada waktunya, sedangkan 2 dokumen lagi pegawai meminta tambahan waktu. Selain permasalahan keterlambatan penyelesaian pekerjaan sebagaimana hasil wawancara tersebut, permasalahan kinerja pegawai pada kantor wilayah juga kerap ditandai dengan belum optimalnya pengelolaan beban kerja antarpegawai. Dalam praktiknya, terdapat ketidakseimbangan distribusi tugas, di mana sebagian pegawai menangani volume pekerjaan yang relatif tinggi, sementara pegawai lain memiliki beban kerja yang lebih ringan.

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, kompetensi, dan kompensasi. Faktor pertama terkait kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2021). Kaitan antara beban kerja dengan kinerja pegawai adalah beban kerja yang diterima pegawai akan memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko keterlambatan dan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas pegawai akan mendorong pegawai bekerja secara optimal (Tarwaka, 2020).

Fenomena atau masalah terkait beban kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau ditunjukkan oleh adanya ketidakseimbangan distribusi beban kerja antarpegawai, di mana sebagian pegawai harus menangani volume pekerjaan yang relatif tinggi dalam waktu yang terbatas, khususnya pada kegiatan administrasi, penginputan data, dan penyusunan laporan. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa tugas tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan dan memerlukan tambahan waktu penyelesaian. Selain itu, meningkatnya tuntutan pekerjaan seiring dengan kompleksitas tugas dan target kinerja yang harus dicapai tidak selalu diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan kerja dan menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas. Fenomena ini mengindikasikan bahwa beban kerja pegawai masih perlu dikelola secara lebih proporsional agar tidak berdampak negatif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. *Research gap*

dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya *et al.* (2022), (Belawa *et al.*, 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, faktor lain yang terkait dengan kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu (Wibowo, 2020). Kaitan antara kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Rivai, 2022).

Fenomena atau masalah kompetensi pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau adalah terlihat dari belum meratanya penguasaan kemampuan teknis dan administratif di antara pegawai, khususnya dalam penggunaan sistem informasi dan aplikasi pendukung pekerjaan. Kondisi ini menyebabkan proses pelaksanaan tugas, seperti pengolahan data dan penyusunan laporan, belum berjalan secara optimal dan masih memerlukan waktu yang relatif lebih lama. Selain itu, keterbatasan kompetensi tertentu membuat sebagian pegawai sangat bergantung pada pegawai lain yang lebih berpengalaman, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakefisienan kerja. Kurangnya pelatihan yang berkelanjutan dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan jabatan juga menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. *Research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dan Salsabila dan Hermana (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi, baik atau buruknya keberhasilan atau pencapaian pada tujuan organisasi tergantung juga kompensasi yang diterima pegawai. Kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada instansi tempatnya bekerja (Mulyadi, 2022). Kaitan kompensasi dengan kinerja pegawai adalah bahwa kompensasi yang diterima pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, berperan sebagai faktor pendorong motivasi kerja. Kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban serta tanggung jawab pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, kompensasi yang dirasakan belum sebanding dengan kontribusi yang diberikan dapat menurunkan kinerja (Mulyadi, 2022).

Fenomena atau masalah kompensasi pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau adalah para pegawai yang lembur dan mengerjakan banyak tugas tidak diberikan kompensasi di luar gaji pokok. Adanya persepsi sebagian pegawai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Perbedaan tingkat beban kerja antarpegawai yang tidak selalu diikuti dengan perbedaan kompensasi yang proporsional berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja. Selain itu, sistem pemberian kompensasi yang lebih bersifat tetap dan terbatasnya insentif berbasis kinerja menyebabkan upaya peningkatan kinerja belum sepenuhnya memperoleh penghargaan yang sepadan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya motivasi kerja pegawai, sehingga secara tidak langsung memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau. *Research gap* dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wijaya *et al.* (2022), (Belawa *et al.*, 2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiratama *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi (Sinungan, 2021). Menurut Bangun (2019) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Menurut Mangkunegara (2018) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan (Koesomowidjojo, 2021). Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress* (Tarwaka, 2020).

Kompetensi

Wibowo (2016) yang menerangkan bahwa kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Pengertian kompetensi menurut Spencer dan Spencer (2017) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompensasi

Menurut Mondy (2016) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mulyadi (2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada instansi tempatnya bekerja.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian menginterpretasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2019). Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2026 sampai dengan Februari 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang tergolong ASN di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau yang berjumlah 74 orang ASN. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 74 orang ASN. Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Pemrosesan data menggunakan aplikasi SPSS 26 (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran atau deskripsi mengenai data yang dimiliki dan disajikan dalam bentuk tabel dengan penjelasan singkat agar lebih mudah dipahami. Pada tabel berisi mengenai jumlah data, nilai minimum, nilai maksimum, mean, modus dan standar deviasi.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja (X1)	74	18	44	29.81	7.231
Kompetensi (X2)	74	24	58	41.03	9.433
Kompensasi (X3)	74	24	56	41.12	8.774
Kinerja Pegawai (Y)	74	27	69	49.23	10.723

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel 1 hasil SPSS di atas memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai minimum 18, nilai maksimum 44, mean 29,81, dan standar deviasi 7,231. Variabel kompetensi memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 58, mean 41,03, dan standar deviasi 9,433. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum 24, nilai maksimum 56, mean 41,12, dan standar deviasi 8,774. Variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum 27, nilai maksimum 69, mean 49,23, dan standar deviasi 10,723.

Tabel deskriptif menunjukkan nilai mean masing-masing variabel lebih besar dari nilai Std. Deviasi, ini artinya bahwa semakin akurat rata-ratanya. Sehingga mengindikasikan hasil yang cukup baik. Nilai standar deviasi yang mean lebih besar dari Std. Deviasi menandakan jika variabel bersifat homogen.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing-masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sahih. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkatan signifikan alpha 5% yaitu sebesar $df = n-2$, $df = 74-2$, $df = 72$ dan $\alpha = 0,05$ didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,229. Berikut adalah tabel pengujian validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja				
1	X1.1	0.750	0,229	Valid
2	X1.2	0.822	0,229	Valid
3	X1.3	0.872	0,229	Valid
4	X1.4	0.868	0,229	Valid
5	X1.5	0.785	0,229	Valid
6	X1.6	0.792	0,229	Valid
7	X1.7	0.793	0,229	Valid
8	X1.8	0.831	0,229	Valid
9	X1.9	0.744	0,229	Valid
Kompetensi				
1	X2.1	0.723	0,229	Valid
2	X2.2	0.806	0,229	Valid
3	X2.3	0.846	0,229	Valid
4	X2.4	0.857	0,229	Valid
5	X2.5	0.886	0,229	Valid
6	X2.6	0.770	0,229	Valid
7	X2.7	0.862	0,229	Valid
8	X2.8	0.890	0,229	Valid
9	X2.9	0.893	0,229	Valid
10	X2.10	0.852	0,229	Valid

No.	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
11	X2.11	0.569	0,229	Valid
12	X2.12	0.367	0,229	Valid
Kompensasi				
1	X3.1	0.744	0,229	Valid
2	X3.2	0.674	0,229	Valid
3	X3.3	0.770	0,229	Valid
4	X3.4	0.680	0,229	Valid
5	X3.5	0.692	0,229	Valid
6	X3.6	0.630	0,229	Valid
7	X3.7	0.626	0,229	Valid
8	X3.8	0.658	0,229	Valid
9	X3.9	0.711	0,229	Valid
10	X3.10	0.748	0,229	Valid
11	X3.11	0.773	0,229	Valid
12	X3.12	0.632	0,229	Valid
Kinerja Pegawai				
1	Y.1	0.846	0,229	Valid
2	Y.2	0.846	0,229	Valid
3	Y.3	0.833	0,229	Valid
4	Y.4	0.832	0,229	Valid
5	Y.5	0.768	0,229	Valid
6	Y.6	0.848	0,229	Valid
7	Y.7	0.832	0,229	Valid
8	Y.8	0.789	0,229	Valid
9	Y.9	0.842	0,229	Valid
10	Y.10	0.825	0,229	Valid
11	Y.11	0.718	0,229	Valid
12	Y.12	0.719	0,229	Valid
13	Y.13	0.660	0,229	Valid
14	Y.14	0.759	0,229	Valid
15	Y.15	0.769	0,229	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bisa digunakan.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat diartikan sebagai kendala atau dapat dipercaya. *Instrumen* yang reliabel berarti instrument tersebut jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat dihitung dengan rumus *alpha cronbach* yaitu suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *alpha cronbach* di atas 0,60.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja (X_1)	0,951	0,60	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,953	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,928	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,965	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien *alpha cronbach* semua variabel (variabel x dan y) memiliki nilai $> 0,60$. Maka semua

pernyataan variabel reliabel dan seluruh butir pernyataan pada semua variabel dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardi- zed Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.90570797
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.048
	Negative	-.055
Test Statistic		.055
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 primer yang diolah, 2026

Berdasarkan uji *Kolmogorov Smirnov* di atas diketahui nilai *P value* (*Asymp.Sig*) sebesar $0,200 > 0,05$. Artinya adalah model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja (X1)	.936	1.068
	Kompetensi (X2)	.770	1.299
	Kompensasi (X3)	.788	1.270

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai $VIF < 10$ untuk semua variabel bebas, begitu juga dengan nilai *tolerance* $> 0,10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada terdapat multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji *glejser*. Hasil uji dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.011
Beban Kerja (X1)	.961
Kompetensi (X2)	.699
Kompensasi (X3)	.218

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Tabel 6 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *glejser* yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi > alpha 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas antara variabel independen dalam model regresi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni beban kerja, kompetensi dan kompensasi, terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan Program SPSS for Windows versi 26.0 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan Regresi Linear Berganda sebagaimana tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.615	5.069		2.883	.005
	Beban Kerja (X1)	-.343	.118	-.231	-2.909	.005
	Kompetensi (X2)	.481	.100	.423	4.822	.000
	Kompensasi (X3)	.611	.106	.500	5.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 14,615 - 0,343 X_1 + 0,481 X_2 + 0,611 X_3$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- 1 Nilai $a = 14,615$ menunjukkan bahwa apabila nilai beban kerja, kompetensi dan kompensasi konstan atau tetap maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 15,615.
- 2 Nilai $b_1 = -0,343$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel beban kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,343 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 3 Nilai $b_2 = 0,481$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,481 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.
- 4 Nilai $b_3 = 0,611$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,611 dengan asumsi variabel lainnya tetap atau konstan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil uji parsial (t) atas variabel bebas tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji t

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.615	5.069		2.883	.005
	Beban Kerja (X1)	-.343	.118	-.231	-2.909	.005
	Kompetensi (X2)	.481	.100	.423	4.822	.000
	Kompensasi (X3)	.611	.106	.500	5.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berikut ini dapat diuraikan mengenai hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini :

1. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada signifikansi $(0,005) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat berdasarkan data pada nilai signifikansi $(0,000) < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.567	7.052

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Beban Kerja (X1), Kompetensi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,567, artinya hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 56,7%, dan sisanya (43,3%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena beban kerja yang diterima pegawai akan memengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko keterlambatan dan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang seimbang dan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas pegawai akan mendorong pegawai bekerja secara optimal, meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi salah satu faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, khususnya di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau yang memiliki tuntutan administrasi dan pelayanan publik yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya *et al.* (2022), (Belawa *et al.*, 2022) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al.* (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena kompetensi yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan akan menentukan bagaimana perilaku orang dalam bekerja. Perilaku yang merupakan tindakan seseorang dalam pekerjaan juga ditentukan oleh sejauh mana ia didukung oleh keterampilan atau keahlian yang dimiliki. Asumsinya, semakin terampil seseorang atau semakin ahli seseorang dalam pekerjaan tertentu, maka akan semakin mendorong penampilan kerja yang baik atau unggul (Sudarmanto, 2022). Dengan adanya kompetensi yang dimiliki, maka pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Wibowo, 2020).

Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten (Sutrisno, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dan Salsabila dan Hermana (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena kompensasi dapat menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karena jika perusahaan memberikan kompensasi sesuai kebutuhan dan beban kerja yang diberikan maka karyawan akan semakin bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Bagia (2021), dan Salsabila dan Hermana (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afifah *et al.* (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap perilaku kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin rendah kinerja pegawai.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.

Saran

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah teknik pengumpulan data seperti melakukan wawancara langsung terhadap responden. Seperti mewawancarai langsung pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum Riau.

2. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, Z. N., Supardi, S., & Dharmanto, A. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Dan Perpajakan*, 1(3), 290–305.
- Bangun, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Belawa, A. A. O. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Values*, 3(1), 254–263.
- Damayanti, S., Gunade, D. T., & Anshari, M. R. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Balangan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 25–35.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mondy, R. W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Mulyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Salsabila, & Hermana, H. C. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(1), 41–53.
- Sinungan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2017). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Sudarmanto. (2022). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, H., Hendry, H., Halim, H., Alvian, A., & Richard, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 813–818.

- Wiratama, I. G. N. P., Tahu, G. P., & Utami, N. M. S. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Values*, 6(2), 86–99.
- Wowor, A. D., Niode, B., & Rumawas, W. (2026). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Impresi Indonesia*, 4(12), 5807–5824.