



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 8340-8346

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Program Penghargaan, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nusantara Bonapasogit 15 Berastagi

Jessica Sonda Br Simanjuntak, Sondang N.B. Marbun, Kristanty Nadapdap

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

simanjuntakjessica1@gmail.com, sondangnibulanmarbun@gmail.com, tantynatalia82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh program penghargaan, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR NBP 15 Berastagi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program penghargaan, kompetensi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai nilai Adjusted R Square sebesar 0,589/58,9%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh program penghargaan, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58,9% sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Program Penghargaan, Kompetensi, Beban_Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan produktif mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memahami elemen – elemen yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan secara positif. Kinerja karyawan yang tinggi akan berdampak langsung pada produktivitas, efisiensi dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik.

Program penghargaan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan atas pencapaian dan kontribusi dalam bekerja. Dengan memberikan penghargaan, bukan hanya meningkatkan motivasi karyawan, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang positif. Ketika karyawan merasa dihargai, karyawan cenderung bersemangat untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Penghargaan dapat berupa penghargaan finansial, seperti bonus, insentif dan kenaikan gaji, maupun penghargaan non-finansial seperti pengakuan, promosi, atau sertifikat penghargaan.

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang dimiliki individu, sehingga menjadi faktor penting dalam menentukan seberapa efektif karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi merujuk pada kombinasi pengetahuan, ketampilan, kemampuan dan karakteristik personal lainnya yang memungkinkan individu untuk berhasil dalam peran pekerjaan karyawan.

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan tekanan yang dihadapi oleh seorang karyawan dalam periode tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif (jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan) maupun kualitatif (Tingkat kesulitan dan kompleksitas tugas). Dalam lingkungan kerja yang kompetitif Dimana perusahaan seringkali beroperasi dengan sumber daya yang terbatas, isu terkait beban kerja karyawan menjadi semakin relevan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Program Penghargaan

“Program penghargaan Adalah suatu sistem yang dirancang untuk memberikan pengakuan kepada karyawan atas prestasi dan kontribusi mereka dalam organisasi. Program ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Penghargaan dapat berupa berbagai bentuk, baik finansial maupun non-finansial yang diharapkan dapat mendorong karyawan untuk berprestasi”. (Mangkunegara, 2020 : 90).

“Program penghargaan Adalah ssebuah sistem yang dirancang untuk memberikan imbalan atau ganjaran kepada karyawan atas kinerja atau prestasi mereka. Program ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan serta membantu mencapai tujuan organisasi”. (Hasibuan, 2021:150).

“Program penghargaan adalah suatu sistem yang dirancang untuk memberikan imbalan atau penghargaan kepada individu atau kelompok karena telah mencapai prestasi, memberikan kontribusi, atau melakukan tindakan yang bermanfaat bagi organisasi. Penghargaan ini bisa berupa bentuk material (uang, bonus, tunjangan) maupun non-material (pujian, promosi, peluang pengembangan diri)”.(Siagian, 2021:180)

2.2 Kompetensi

“Kompetensi Adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Kompetensi ini mencakup keseluruhan aspek yang memungkinkan seseorang untuk mencapai kinerja yang optimal dalam tugas dan tanggung jawabnya”. (Hasibuan,M.S.P, 2019:75)

“Kompetensi didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan efektif. Kompetensi mencakup berbagai aspek yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam suatu peran, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis”.(Amstrong,M. 2020:45)

2.3 Beban Kerja

“Beban Kerja Adalah seberapa besar volume pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan kemampuan, efisiensi dan efektivitas kerja”. (Mangkunegara, 2021:75).

“Beban Kerja merupakan Tingkat tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode tertentu, baik secara fisik maupun mental”. (Sutrisno, 2020:134)

“Beban kerja adalah sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam waktu tertentu di bawah kondisi kerja dan kemampuan tertentu.”(Nawawi,2020:61)

2.4 Kinerja Karyawan

“Kinerja karyawan Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2021:67)

“Kinerja karyawan Adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, pengalaman dan usaha yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. (Sutrisno, 2020:125)

“kinerja karyawan adalah berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sungguhnya yang dicapai oleh seseorang), sedangkan yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” (Kristanti & Pangastuti ,2019:78)

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini Adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini Adalah seluruh karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat Nusantara BonaPasogit 15 Berastagi yang berjumlah 45 orang. Karena jumlahnya tidak terlalu besar, maka digunakan metode total sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuisioner. Uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil dan Diskusi

4.1 Uji Normalitas

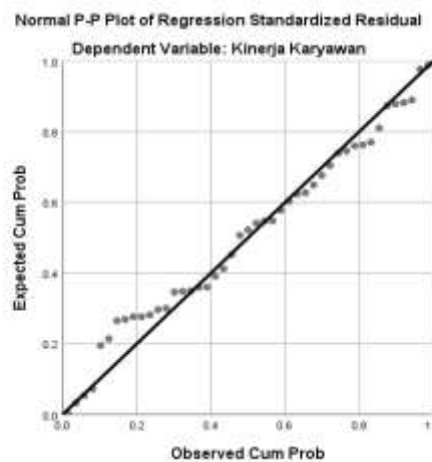
Ghozali (2018:161) “menyatakan bahwa Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan uji kolmogorov-smirnov, grafik normal *probability plot*, dan grafik uji histogram, dapat dilihat pada uraian penjelasan dibawah:

**Tabel 4.1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
 One-Sample Kolmogorov-
 Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.93556740
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.066
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 ^c

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

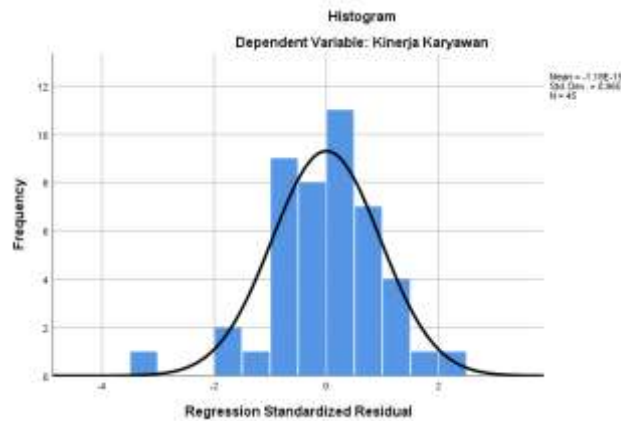
Pada tabel 4.1 diatas, diperoleh nilai *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,080 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 4.1. Normalitas dengan Normal Probability Plot

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 4.1. Normalitas *Probability Plot of Regression*
 Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada gambar 4.1 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dekat pada garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) “menyatakan bahwa Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas”. Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.650	4.048		
	Program Penghargaan	.263	.102	.990	1.010
	Kompetensi	.477	.076	.985	1.015
	Beban Kerja	.388	.115	.977	1.024

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada tabel 4.2 diatas memperlihatkan nilai *Tolerance variable* program penghargaan, kompetensi, dan beban kerja > 0,1 dan VIF < 10 dengan demikian data tidak terkena multikolinearitas.

4.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Hasil untuk pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

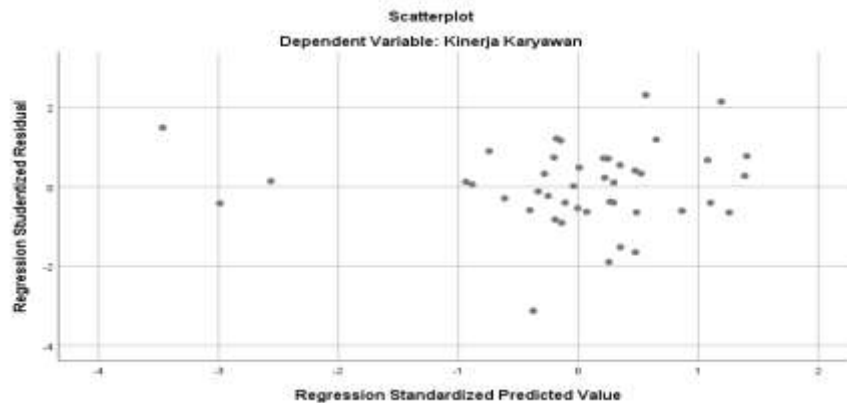
Tabel 4.3. Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.154	2.566		.839	.406
	Program Penghargaan	-.064	.065	-.150	-.991	.327
	Kompetensi	.068	.048	.213	1.399	.169
	Beban Kerja	-.014	.073	-.028	-.186	.853

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Dari tabel 4.3 diatas diperoleh bahwa nilai sig. setiap variabel bebas adalah 0,327, 0,169 dan 0,853 > 0,05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heterokedastisitas.



Gambar 4.3. Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas di atas tidak terjadi heterokedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali (2018:95) “analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”

Tabel 4.4. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.650	4.048		2.631	.012
	Program Penghargaan	.263	.102	.250	2.579	.014
	Kompetensi	.477	.076	.609	6.254	.000
	Beban Kerja	.388	.115	.330	3.372	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada tabel 4.4 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 10,650 + 0,263 X_1 + 0,477 X_2 + 0,388 X_3$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 10,650 artinya jika nilai variable program penghargaan, kompetensi dan beban kerja Adalah nol, maka nilai kinerja karyawan akan bernilai sebesar 10,6550.
2. Koefisien regresi untuk variabel program penghargaan (X_1) sebesar 0.263 artinya bahwa jika program penghargaan meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan sebesar 0.263 satuan
3. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,477 artinya bahwa jika kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,477 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi untuk variabel beban kerja (X_3) sebesar 0,388 artinya bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan eningkat sebesar 0,388 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:99) “Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”.

**Tabel 4.5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10.650	4.048		2.631	.012
	Program Penghargaan	.263	.102	.250	2.579	.014
	Kompetensi	.477	.076	.609	6.254	.000
	Beban Kerja	.388	.115	.330	3.372	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada variabel program penghargaan (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (2,579) > t_{tabel} (2,019)$ dengan tingkat signifikan $0,014 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa program penghargaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel kompetensi (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (6,254) > t_{tabel} (2,019)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Pada variabel beban kerja (X_3) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,372) > t_{tabel} (2,019)$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6 Uji Hipotesis Parsial (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) “Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independent”.

**Tabel 4.6. Uji Hipotesis Silmutan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.957	3	88.652	22.050	.000 ^b
	Residual	164.843	41	4.021		
	Total	430.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Program Penghargaan, Kompetensi

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Pada tabel 4.6 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar $22,050 > F$ tabel $2,83$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan Program penghargaan, kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisiensi determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan amat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.617	.589	2.005

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja , Program Penghargaan, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,589 artinya pengaruh Program Penghargaan, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 58,9% , sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Adapun kesimpulan hasil yang didapatkan dari menyelesaikan seluruh pengujian sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel program penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 15 Berastagi maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. 2). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 15 Berastagi, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. 3). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 15 Berastagi, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. 4). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa program penghargaan, kompetensi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR NBP 15 Berastagi, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. 5). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,589/58,9%, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh program penghargaan, kompetensi dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 59,9% sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variable atau factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
2. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
4. Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
5. Kristanti, R., & Pangastuti, I. R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia modern*. Yogyakarta: Deepublish.
6. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
7. Mangkunegara, A. P. (2021). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
8. Nawawi, H. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
9. Siagian, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.