



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 7996-8008

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

---

## Pengaruh Kompensasi, Kesesuaian Individu-Tugas, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Elby Randa Br Ginting, Siti Normi, Winarto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[elbyginting91@gmail.com](mailto:elbyginting91@gmail.com), [sitinormisinurat@gmail.com](mailto:sitinormisinurat@gmail.com), [kleinmaarfijine@gmail.com](mailto:kleinmaarfijine@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 pegawai, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk melihat besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesesuaian individu-tugas juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 84,8% menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 15,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

*Kata kunci:* Kompensasi, Kesesuaian Individu-Tugas, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

### 1. Latar Belakang

#### Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan aspek fundamental dalam menentukan efektivitas dan profesionalisme birokrasi pemerintahan. Penilaian kinerja melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) menjadi instrumen penting untuk mengukur kontribusi pegawai terhadap tujuan organisasi. Namun demikian, penilaian kinerja yang tidak mencerminkan realitas di lapangan justru dapat menjadi penghambat peningkatan kualitas sumber daya manusia, terutama di instansi strategis seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Kabupaten Karo. Jika ditinjau dari distribusi predikat SKP pegawai BKPSDM selama tiga tahun terakhir (2022–2024), terlihat adanya pola yang mengkhawatirkan. Pada tahun 2022, distribusi nilai kinerja cenderung merata dan realistis, dengan sebaran predikat pada kategori “Sangat Baik”, “Baik”, hingga “Butuh Perbaikan”. Namun, pada tahun 2023 terjadi lonjakan yang tidak wajar pada kategori “Baik”, sementara predikat lainnya nyaris tidak muncul. Pola ini berlanjut hingga tahun 2024, dengan distribusi yang masih tidak mencerminkan kondisi kerja yang beragam. Ketidakteraturan ini mengindikasikan adanya praktik penilaian yang kurang objektif, cenderung diseragamkan, dan berpotensi formalitas semata.

Salah satu faktor mendasar yang kuat dalam memotivasi karyawan adalah adanya kompensasi, karena ketika pegawai merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka dihargai melalui kompensasi yang adil, hal ini dapat menciptakan dorongan untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Selain itu, kompensasi juga terkait dengan pencapaian atau peningkatan kinerja dan dapat menjadi pemicu ekstra bagi pegawai untuk terus meningkatkan diri dan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh instansi. Kompensasi ini mencakup segala bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada pegawai, termasuk gaji, tunjangan, fasilitas kesejahteraan, dan bonus.

Kesesuaian Individu-Tugas (*Person-job fit*) merupakan konsep yang menjadi gambaran sejauh mana karakteristik individu, seperti kemampuan, kepribadian, nilai, dan minat, sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diembannya. Ketika seorang pegawai memiliki *person-job fit* yang tinggi, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki sejalan dengan tanggung jawab pekerjaan sehingga tugas dapat diselesaikan secara efisien. Selain itu, kesesuaian antar minat pribadi dengan jenis pekerjaan juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendorong komitmen dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, ketika kesesuaian individu-tugas rendah, kinerja pegawai cenderung menurun karena ketidaksesuaian antara kemampuan dan tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Selain itu, ketidakcocokan ini juga dapat memicu peningkatan keinginan untuk berpindah pekerjaan, memicu konflik peran dan stres kerja sehingga berdampak pada hasil akhir secara komprehensif yakni penurunan kinerja secara kualitas dan kuantitas.

Beban kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai yang dapat bersifat positif maupun negatif. Ketika beban kerja sesuai dengan kapasitas, kompetensi, dan sumber daya yang dimiliki pegawai, maka hal ini dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja. Pegawai akan merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Namun, jika beban kerja berlebihan, maka akan berdampak pada peningkatan stres, kelelahan emosional, dan penurunan konsentrasi yang berakibat kualitas kerja menurun, muncul kesalahan dalam penyelesaian tugas, dan bahkan berpotensi menimbulkan ketidakhadiran untuk menghindari beban kerja berlebih. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat berdampak negatif karena pegawai merasa kurang termotivasi atau tidak memiliki tantangan, sehingga pegawai akan mengalami kebosanan yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo?
2. Apakah kesesuaian individu-tugas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo?
3. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo?
4. Apakah kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruhnya pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kesesuaian individu-tugas terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruhnya pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruhnya pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintahan Kabupaten Karo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruhnya pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo.

## Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Teoritis  
Menambah literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dan penerapan kebijakan kompensasi, penempatan pegawai, serta pembagian tugas dalam instansi pemerintah.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Badan Kepegawaiaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Menjadi acuan bagi badan kepegawaiaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mengevaluasi kebijakan kompensasi, ketepatan penempatan pegawai, dan pendelegasian tugas dalam meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Bagi Penulis  
Diharapkan supaya hasil penelitian ini mampu semakin menambah pengetahuan dan referensi yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kompensasi, kesesuaian individu-tugas (*person-job fit*), dan beban kerja.
  - c. Bagi Pembaca  
Untuk meningkatkan pengetahuan dan menguraikan masalah-masalah yang sebenarnya terjadi spesifiknya yang berkaitan dengan kinerja, kompensasi, kesesuaian individu-tugas (*person-job fit*), dan beban kerja.

## Kajian Teori

### Manajemen Sumber Daya Manusia

#### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sinambela (2016:8) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Sedarmayanti (2016:37) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian”.

### Kinerja Pegawai

#### Pengertian Kinerja

Eksi, dkk (2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan mengacu pada nilai, kualitas atau kuantitas pekerjaan yang disumbangkan oleh karyawan, yaitu produktivitas seorang karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan menjadi perkembangan dan citra yang baik bagi perusahaan yang ditempatinya. Kinerja karyawan adalah upaya ekstra dari tenaga kerja, yang mempromosikan proses penciptaan nilai di perusahaan dalam hal keberhasilan dan efektivitas organisasi.

Menurut Agus & Fadli (2022), kinerja adalah “hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

#### Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Anggraini (2021) indikator kinerja yaitu terdiri dari:

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2. Kuantitas *output*, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah.
3. Ketepatan waktu yaitu diukur dari persepsi terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi *output* dan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Kerjasama yaitu diukur dari kesediaan pegawai lainnya baik secara vertikal maupun horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan semakin baik.
5. Kehadiran yaitu diukur dari kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan jumlah kehadiran dan jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

## **Kompensasi**

### **Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan dalam Winata (2022:15) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Ariandi dalam Winata (2022:16) mengungkapkan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja keras karyawan tersebut pada organisasi.

Hamali dalam Winata (2022:16) menyatakan pengertian kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

### **Indikator Kompensasi**

Hasibuan dalam Thalibana (2022) mengatakan indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atau kontribusi yang diberikan kepada perusahaan.
2. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa berdasarkan jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar.
4. Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan.
5. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk nonfinansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya.

### **Kesesuaian Individu-Tugas (*Person-Job Fit*)**

#### **Pengertian Kesesuaian Individu-Tugas**

Rajper, *et al* (2020) berpendapat bahwa *person-job fit* (PJF) atau kesesuaian individu-tugas adalah kesesuaian antara seseorang dan tugasnya di tempat kerja. Untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, harus ada kesesuaian antara kebutuhan karyawan dan persediaan pekerja agar keterampilan mereka dapat dimanfaatkan.

Bahri & Nisa dalam Sayuga (2023) menyatakan kesesuaian pekerjaan digunakan untuk menarik bakat. Yang bisa menghilangkan kesalahan perekrutan yang mahal, meningkatkan kinerja dan mengurangi niat berpindah.

Putri dalam Sari, dkk (2021:25) mengatakan bahwa teori kesesuaian individu-tugas, terdapatnya kesesuaian antara karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan seseorang untuk melakukan tugas tersebut yang dapat memperkuat keterikatan karyawan pada pekerjaannya, yakni karyawan akan lebih berkomitmen terhadap kerjanya.

## **Indikator Kesesuaian Individu-Tugas**

Lutfiyah, dkk (2020:4) mengatakan bahwa seberapa besar positivisme kesesuaian dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. *Demands-Ability Fit*  
Menggambarkan kesesuaian antara kemampuan individu termasuk keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman dengan tuntutan pekerjaan.
2. *Needs-Supplies Fit*  
Berkonsentrasi pada kesesuaian antara kebutuhan individu, seperti pengakuan, pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup, dengan apa yang ditawarkan oleh pekerjaan.

## **Beban Kerja**

### **Pengertian Beban Kerja**

Kasim (2016) mengatakan beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%.

Menurut Pasaribu (2023: 17) beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang prosesnya membutuhkan kemampuan dan mental yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu baik fisik maupun psikis.

Kokoroko & Sanda dalam Taher & Taharuddin (2024) berpendapat bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

### **Indikator Beban Kerja**

Menurut Rolos, dkk dalam Pasaribu (2023: 19) ada empat indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang harus dicapai: pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan: mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu: waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (lingkaran waktu atau waktu baku atau dasar).
4. Standar pekerjaan: kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## **2. Metodologi Penelitian**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Karo yang beralamat di Jl. Letjen Jamin Ginting No.17, Kampung Dalam, Kecamatan. Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, 22111.

## Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

### Populasi Penelitian

Bungin (2018:109) mengatakan “Populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, jumlah keseluruhan pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang.

### Sampel Penelitian

Berdasarkan pada pendapat Priyastama (2020:12) “Sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil dari populasi untuk keperluan membantu fokus peneliti dan mempercepat proses penelitian”. Sampel adalah bagian dari populasi dalam penelitian, penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan seluruh anggota dijangkau oleh peneliti. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 45 responden.

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada proposal ini merupakan penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena data yang dikumpulkan berupa angka dan analisis menggunakan mode statistik. Sementara itu, pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel, yaitu pengaruh kompensasi, kesesuaian individu-tugas dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### Metode Pengumpulan Data

Sujarweni (2019:94) mendeskripsikan enam (6) teknik pengumpulan data yang biasa digunakan untuk menjangkau informasi kuantitatif dari responden yang kemudian akan diolah dan dianalisis. Keenam teknik tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Tes  
Data dalam penelitian dibagi menjadi 3, yaitu fakta, pendapat, dan kemampuan. Instrument tes digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya serta besarnya kemampuan objek yang diteliti.
2. Wawancara  
Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.
3. Observasi  
Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.
4. Kusioner (Angket)  
Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.
5. Survei  
Survei lebih banyak digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berkaitan dengan perumusan kebijakan dan bukan untuk pengembangan sehingga survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis.
6. Analisis dokumen  
Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret. Dengan instrumen ini kita diajak untuk menganalisis isi dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian.

Berdasarkan penjelasan mengenai teknik atau metode pengumpulan data yang telah diuraikan diatas maka peneliti membuat suatu kesimpulan bahwa teknik pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi

wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi sebagai bukti.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Dalam bukunya *Metodeologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Sujarweni (2019:159) menjelaskan uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) atau tidaknya kuesioner.

#### **Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid saja. Pada bukunya *Metodologi Penelitian dan Bisnis & Ekonomi*, Sujarweni (2019:160) menyatakan bahwa uji digunakan untuk mengukur kehandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, dengan ketentuan dinyatakan reliabel jika jawaban seorang responden terhadap pernyataan tersebut adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan penjelasan Priyastama (2020:117) uji normalitas menjadi salah satu bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak sebelum dilakukannya uji hipotesis.

#### **Uji Multikolinearitas**

Priyastama (2020:122) mengatakan bahwa multikolinearitas bertujuan untuk menemukan apakah ada korelasi (hubungan kuat) yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Priyastama (2020:125) berpendapat bahwa uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

##### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Rachmawati & Susano (2024:73) menyatakan “Regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen”. Umumnya dalam regresi linear berganda, data yang digunakan adalah data berskala interval dan rasio.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t ( Pengujian Secara Parsial)**

Rachmawati & Susano (2024:76) mengatakan “Uji t-student digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing (secara parsial) variabel independent terhadap variabel dependen”. Dalam uji-t bentuk pengujian hipotesis digunakan adalah:

##### **Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Rachmawati & Susano (2024:75) berpendapat bahwa pengujian hipotesis secara simultan ini merupakan uji model yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Pengaruh bersama-sama ini secara mutlak dibutuhkan model regresi yang bisa digunakan untuk membantu

memprediksi hipotesis yang di uji.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan pendapat Rachmawati & Susano (2024:74) secara sederhana Koefisien Determinasi dapat dimaknai sebagai suatu metode yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas dalam mendefenisikan variabel terikat.

### 3. Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

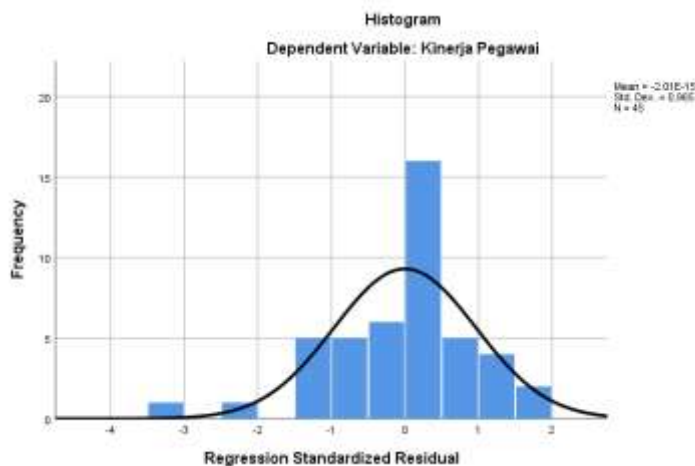
#### Hasil Uji Normalitas

Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22551255
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.069
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>

Sumber: Output SPSS 25, 2025

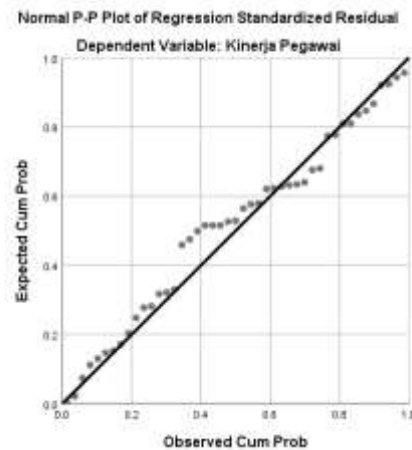
Berdasarkan Tabel 3.1 hasil penelitian nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $0,075 > 0,05$ . Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: *Output* SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil Gambar 3.1 menunjukkan bahwa terlihat grafik tidak melenceng kanan (*skewness*), dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.



Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas *P-plot*  
 Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar didekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.836	1.549		
	Kompensasi	.279	.029	.816	1.225
	Kesesuain Individu-tugas	.298	.087	.891	1.123
	Beban Kerja	.218	.040	.850	1.176

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh VIF kompensasi sebesar 1,225, kesesuaian individu-tugas sebesar 1,123, dan beban kerja sebesar 1,176, seluruh nilai VIF < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

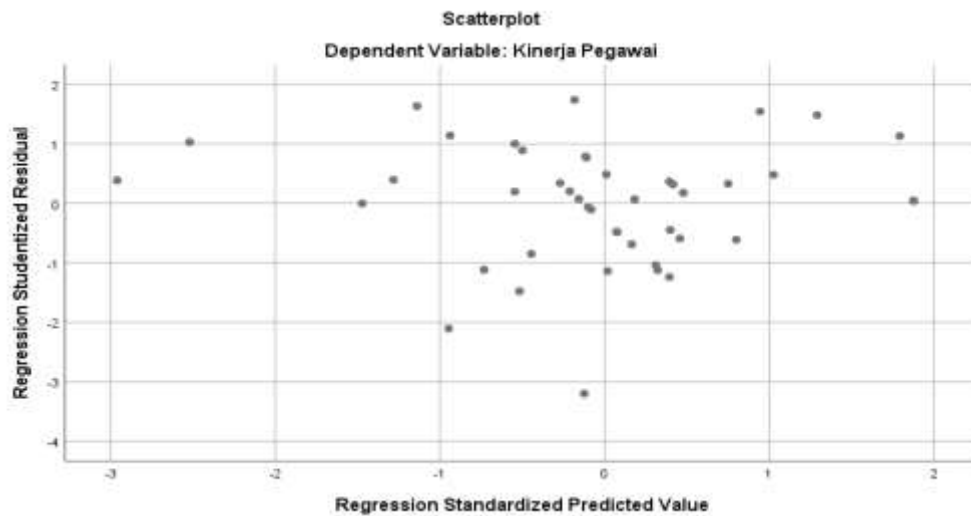
### Hasil uji heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.590	.951		2.723	.009
	Kompensasi	.019	.018	.175	1.083	.285
	Kesesuain Individu-tugas	-.094	.053	-.273	-1.762	.085
	Beban Kerja	-.033	.024	-.215	-1.355	.183

a. Dependent Variable: ABS\_RES  
 Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel 3.3 di atas, nilai sig. kompensasi sebesar 0,285, kesesuaian individu-tugas sebesar 0,085, dan beban kerja sebesar 0,183, seluruh nilai sig variable bebas lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3.3 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot  
 Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

Berdasarkan Gambar 4.2, terdapat pola yang tidak begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam pengujian penelitian ini.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.4 Hasil Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.836	1.549		10.869	.000
	Kompensasi	.279	.029	.632	9.588	.000
	Kesesuain Individu-tugas	.298	.087	.216	3.420	.001
	Beban Kerja	.218	.040	.355	5.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Output SPSS 25, 2025*

*Output* diatas dari tabel *Coefficients* digunakan untuk menggambarkan persamaan regresi berikut ini:

$$Y = 16,836 + 0,279X_1 + 0,298X_2 + 0,218X_3$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 16,836, artinya jika tidak ada nilai variabel kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja maka nilai variabel kinerja pegawai sebesar 16,836.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,279, artinya jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,279satuan.
3. Koefisien regresi kesesuaian individu-tugas sebesar 0,298, artinya jika variabel kesesuaian individu-tugas meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298 satuan.
4. Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,218, artinya jika variabel beban kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,218 satuan.

## Hasil Uji Hipotesis

### Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Cara melakukan uji t dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel dan membandingkan probabilitas/sig.

t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus t tabel =  $(\frac{\alpha}{2} ; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

t tabel =  $(\frac{0,05}{2} ; 45-3-1)$

t tabel = (0,025;41)

Maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,019

Tabel 3.5 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16.836	1.549		10.869	.000	
Kompensasi	.279	.029	.632	9.588	.000	
Kesesuaian Individu-tugas	.298	.087	.216	3.420	.001	
Beban Kerja	.218	.040	.355	5.502	.000	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Hasil uji hipotesis parsial dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 9,588 > t tabel 2,019, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel kesesuaian tugas-individu sebesar 3,240 > t tabel 2,019, dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial kesesuaian tugas-individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t hitung variabel beban kerja sebesar 5,502 > t tabel 2,019, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi beban kerja signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan statistik F, jika nilai signifikansi F < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa variabel dependen secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

F tabel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus F tabel = df<sub>1</sub> ; df<sub>2</sub>

Dimana

df<sub>1</sub> = k-1

df<sub>2</sub> = n- k

$$\begin{aligned} df1 \text{ (pembilang)} &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df2 \text{ (penyebut)} &= n - k - 1 \\ &= 45 - 3 - 1 \\ &= 41 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus diatas maka diperoleh nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,83

Tabel 3.6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388.495	3	129.498	80.345	.000 <sup>b</sup>
	Residual	66.083	41	1.612		
	Total	454.578	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kesesuaian Individu-tugas, Kompensasi

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar  $80,345 > 2,83$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3.7 Analisis Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 <sup>a</sup>	.855	.844	1.270

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kesesuaian Individu-tugas, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS 25, 2025

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,844 atau sebesar 84,4% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, kesesuaian individu-tugas, dan beban kerja, sisanya  $100\% - 84,4\% = 15,6\%$  dijelaskan oleh variabel lain, seperti variabel motivasi kerja, karena motivasi merupakan faktor penting yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga meskipun kompensasi atau beban kerja sudah sesuai, tanpa motivasi yang kuat kinerja tidak akan maksimal. Selain itu, kepuasan kerja juga penting untuk diteliti, sebab tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, maupun lingkungan kerja berhubungan langsung dengan produktivitas pegawai dan kualitas hasil kerja yang dicapai. Variabel lain yang dapat dipertimbangkan adalah dukungan organisasi, karena persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi memberikan perhatian, fasilitas, dan penghargaan atas kontribusi mereka dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Dengan menambahkan ketiga variabel tersebut, penelitian di masa mendatang diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung  $9,588 > t$  tabel 2,019 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

2). Kesesuaian individu–tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $3,420 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya, penempatan tugas yang sesuai dengan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja. 3). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung  $5,502 > t$  tabel  $2,019$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, beban kerja yang proporsional akan mendorong peningkatan kinerja. 4). Kompensasi, kesesuaian individu–tugas, dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung  $80,345 > F$  tabel  $2,83$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel bebas mampu secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. 5). Nilai *Adjusted R-Square* sebesar  $0,844$  atau  $84,4\%$  menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kesesuaian individu–tugas, dan beban kerja. Sisanya sebesar  $15,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Referensi

1. Anggraini, D. U., & Marsih, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*, *4*(1), 27-42.
2. Lutfiyah, Oetomo, H. W., & Suhermin. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Person Job Fit dan Kinerja Karyawan Pada PT Andromedia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(3), 1-16.
3. Maulana, M. L., Purnomo, S., Nurhidayat, M. A., Syah, A., & Putranto, A. T. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. *Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, *3*(4), 72-82.
4. Maulani, D. S., Marlioni, S., & Yuliatwati, J. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang. *Jurnal Arastirma Universitas Pamulang*, *5*(1), 15-25.
5. Pramesti, N. K., & Astiti, D. P. (2020). Peran Komitmen Organisasi dan Person Job Fit Terhadap Turnover Intention Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia. *Jurnal Psikologi Udayana*, *7*(2).
6. Priyastama, R. (2020). *The Book of SPSS: Pengolahan & Analisis Data*. Yogyakarta: Penerbit START UP.
7. Rachmawati, M., & Susano, A. (2024). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
8. Resulong, I., Amang, B., Mapparenta, & Djamereng, A. (2025). *Strategi Inovatif Dalam Optimalisasi Pengelolaan BumDes*. Bandung: Widina Media Utama.
9. Saifuddin. (2022). Pengaruh Person Job Fit (PJ-Fit) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Baitul Maal Hidayatullah). *Jurnal Tadbir Peradaban*, *2*(2), 114-118
10. Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
11. Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
12. Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
13. Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *Jurnal eCo-Buss*, *4*(2), 265-273.
14. Wandu, D., Kahpi, H. S., Fidziah, & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Jasa Pengiriman Di Kota Serang Indonesia. *Journal of Management and Business Review*, *19*(1), 80-91.
15. Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Makassar: Penerbit P4i.
16. Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* . Lombok: Penerbit P4i.