



## *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Techonology and Innovation*

Tiara Rosita Putri<sup>1</sup>, Efriyani Sumastuti<sup>2</sup>, M. Fajar Darmaputra<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Email: [tiararosita63gmail.com](mailto:tiararosita63gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study examined the effects of workload, stress, job appraisal, professionalism, and skills on employee performance among workers at PT Paragon Technology and Innovation. Using the Yamane formula and purposive sampling methods, a total of 75 individuals were found. Workload has a strong favorable impact on employee performance, citing SPSS data. Work stress has a considerable beneficial impact on employee performance, as demonstrated by the computed  $t$  value of 3.901 with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . This suggests that  $H_1$  is accepted. The calculated  $t$  value of 3.361 indicates that  $H_2$  is rejected.  $H_3$  is approved since the regression coefficient value of 3.383 (positive) and the significance value of  $0.001 < 0.05$  show that work appraisals significantly improve employee performance.  $H_4$  is rejected, according to the regression coefficient value of 1.348 (positive) and the significance value of  $0.182 > 0.05$ . The computed  $F$  value of 21.812, with a significance value of  $0.000 > 0.05$ , indicates that  $H_4$  is accepted; work evaluation, professionalism, and talents all positively impact employee performance at the same time. This demonstrates that skills significantly improve worker performance. At 3.343, the regression coefficient is positive and has a significance level of  $0.001 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Workload, Job Stress, Job Evaluation, Professionalism Skills, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini menguji pengaruh beban kerja, stres, penilaian kerja, profesionalisme, dan keterampilan terhadap kinerja karyawan pada pekerja di PT Paragon Technology and Innovation. Dengan menggunakan rumus Yamane dan metode purposive sampling, ditemukan total 75 individu. Beban kerja mempunyai pengaruh yang sangat baik terhadap kinerja karyawan, mengutip data SPSS. Istres kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,901 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Nilai  $t$  hitung sebesar 3,361 menunjukkan  $H_2$  ditolak.  $H_3$  disetujui karena nilai koefisien regresi sebesar 3,383 (positif) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  menunjukkan bahwa penilaian kerja meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.  $H_4$  ditolak, menurut nilai koefisien regresi 1,348 (positif) dan nilai signifikansi  $0,182 > 0,05$ . Nilai  $F$  hitung sebesar 21,812 dengan nilai signifikansi  $0,000 > 0,05$  menunjukkan bahwa  $H_4$  diterima; evaluasi kerja, profesionalisme, dan bakat semuanya berdampak positif pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan secara signifikan meningkatkan kinerja pekerja. Koefisien regresi sebesar 3,343 bertanda positif dan memiliki tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .*

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Stres Kerja, Evaluasi Kerja, Keterampilan Profesionalisme, Kinerja Pegawai*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan harus mampu mengambil keputusan yang bijak di era globalisasi jika ingin berhasil dalam lingkungan industri yang semakin kejam dan kompetitif. Perusahaan harus mampu menjadi lebih kompetitif agar dapat berkembang di pasar yang persaingannya semakin ketat setiap harinya. Korporasi adalah sekelompok individu yang bekerja sama untuk melakukan tugas produksi rumah tangga untuk perusahaan. Orang-orang ini biasanya disebut

sebagai karyawan atau pelayan. Tujuan dari hampir semua bisnis adalah untuk meningkatkan nilai dan pendapatan sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Manajemen grup didorong oleh kemampuan manajemen sumber daya manusianya. Begitu pula dengan kemampuan suatu perusahaan untuk tumbuh dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pengembangan karyawan dan talenta perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. PT Paragon Teknologi dan Inovasi (PTI) didirikan pada tanggal 28 Februari 1985 dan memiliki berbagai divisi yang menangani pemasaran, distribusi, dan produksi. PT. Paragon Technology and Innovation telah mengalami pertumbuhan luar biasa sebesar 75% setiap tahun sejak tahun 2008 hingga saat ini, menjadikannya salah satu perusahaan kosmetik terkemuka di Indonesia. PT. Paragon Technology and Innovation saat ini memiliki lebih dari 2000 karyawan dan menjalankan 27 cabang/Pusat Distribusi (DC) di Indonesia dan 1 di Malaysia.

Jika seseorang atau kelompok karyawan memiliki standar atau kriteria keberhasilan perusahaan, kinerja mereka dapat diidentifikasi dan diukur. Karena tidak ada standar keberhasilan, maka tidak mungkin mengetahui kinerja seseorang atau suatu organisasi tanpa adanya tujuan dan target pengukuran yang ditetapkan (Moeheriono, 2012). Ketika sebuah perusahaan berusaha mencapai tujuannya, kinerja karyawan sangatlah penting. Ketika seseorang berkinerja lebih baik, mereka diharapkan menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan atau organisasi dengan lebih efektif, efisien, atau berkualitas.

Beban kerja adalah tugas yang diberikan kepada seorang pekerja atau pegawai yang harus diselesaikan pada titik tertentu dengan memaksimalkan kemampuan dan potensinya. Beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, menurut Sunarso dan Kusdi (2018). Dengan demikian, daftar tugas yang harus diselesaikan oleh anggota staf dalam jangka waktu tertentu menentukan beban kerja dalam bisnis.

Respons umum tubuh terhadap tekanan atau beban apa pun adalah stres. Menurut Pryoto (2014), stres adalah respon tubuh terhadap tekanan psikososial seperti ketegangan mental dan kesulitan hidup. Stres juga dapat berkembang jika seseorang dihadapkan pada beban atau pekerjaan yang terlalu menuntut; dalam hal ini, tubuh mungkin bereaksi dengan membuat individu tidak mampu menyelesaikan tugasnya, sehingga menyebabkan stres.

Karena perusahaan tidak bisa menilai kinerja pegawai yang dipulangkan, maka korporasi bisa menilai kinerja pegawainya berdasarkan tingkat ketidakhadiran masuk dan

kinerja pegawai yang dipulangkan. Menurut Hasibuan (2018), evaluasi kinerja pegawai merupakan suatu langkah dalam proses penentuan rencana berikut ini.

Profesionalisme ditunjukkan ketika seseorang melakukan tugas yang sesuai dengan bidangnya. Apabila didukung karena adanya kesesuaian antara tingkat pemahaman latar belakang pendidikan dasar pegawai dengan kewajiban pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, maka profesionalisme merupakan bagian dari pemikiran dari keterampilan, keahlian, dan sungguh-sungguh ingin maju hingga sukses. Ketika melakukan suatu tugas, ia sering kali menunjukkan kualitas profesional yang harus dimiliki seorang pekerja, termasuk keahlian, serangkaian keterampilan tertentu, serta pengetahuan dan pemahaman yang berkaitan dengan bidang spesialisasinya.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, keterampilan sangat penting. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan ini akan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dan menciptakan lebih sedikit struktur secara keseluruhan dibandingkan mereka yang bekerja dengan cepat dan efisien. Keterampilan adalah bakat yang diperlukan untuk menyelesaikan kegiatan atau menyampaikan tujuan dan misi.

## ***HIPOTESIS***

### ***Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Pekerja***

Beban kerja dalam suatu organisasi mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada kinerja tenaga kerja. Hal ini juga akan berdampak pada menurunnya produktivitas pekerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja suatu organisasi atau perusahaan, prestasi kerja merupakan faktor krusial yang perlu diperhatikan. Kinerja yang dirasakan memungkinkan seorang karyawan untuk bekerja secara efisien.

**H1 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara positif oleh Beban Kerja.**

### ***Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Pekerja***

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh stres di tempat kerja. Salah satu masalah yang disebabkan oleh stres kerja adalah meningkatnya ketidakpuasan kerja. Tergantung pada intensitas stres, stres kerja dapat meningkatkan atau menghambat kinerja. Selain itu, tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dapat mengurangi tingkat kepuasan karyawan. Jika kondisi stres kerja karyawan tidak diatasi dengan segera, hal itu akan sangat merugikan baik bagi karyawan maupun dunia bisnis.

**H2 : Stres Kerja berdampak negatif pada Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Pekerja**

Pimpinan (Kepala Divisi dan Kepala Koperasi, UMKM, Perindustrian dan Perdagangan) akan lebih mudah dalam memilih strategi terkait pegawai dengan bantuan evaluasi kerja yang merupakan kumpulan teknik penilaian hasil kerja pegawai.

Bagi karyawan, penilaian ini berkontribusi terhadap faktor-faktor lain termasuk keterampilan, kelemahan, defisit, dan potensi hasil, yang semuanya penting untuk menetapkan tujuan dan strategi. Hasil dari tinjauan kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis dan dipertimbangkan ketika hasil tersebut diselesaikan. Memperoleh pemahaman komprehensif tentang persyaratan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, tujuan, posisi, kemajuan sistem insentif, dan elemen lain dari integritas proses manajemen sumber daya manusia yang efektif akan memungkinkan Anda membuat keputusan yang tepat mengenai hal-hal lainl.

### **H3 : Penilaian Kerja mempengaruhi secara positif Terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh *Profesionalisme* Pada Kinerja Pekerja**

*Profesionalisme* didefinisikan sebagai kemampuan untuk secara konsisten memberikan pekerjaan berkualitas tinggi sesuai jadwal, dengan sangat hati-hati, dan menggunakan proses yang sederhana untuk dipahami dan diikuti oleh klien. IBisnis harus memiliki alat yang diperlukan untuk melakukan tugas dan pilihan untuk menjadi produktif. Seseorang yang menunjukkan profesionalisme yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang memadai karena mematuhi persyaratan teknis atau etika di bidangnya (sebagai karyawan).

### **H4 : *Profesionalisme* mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawanl**

### **Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pekerja**

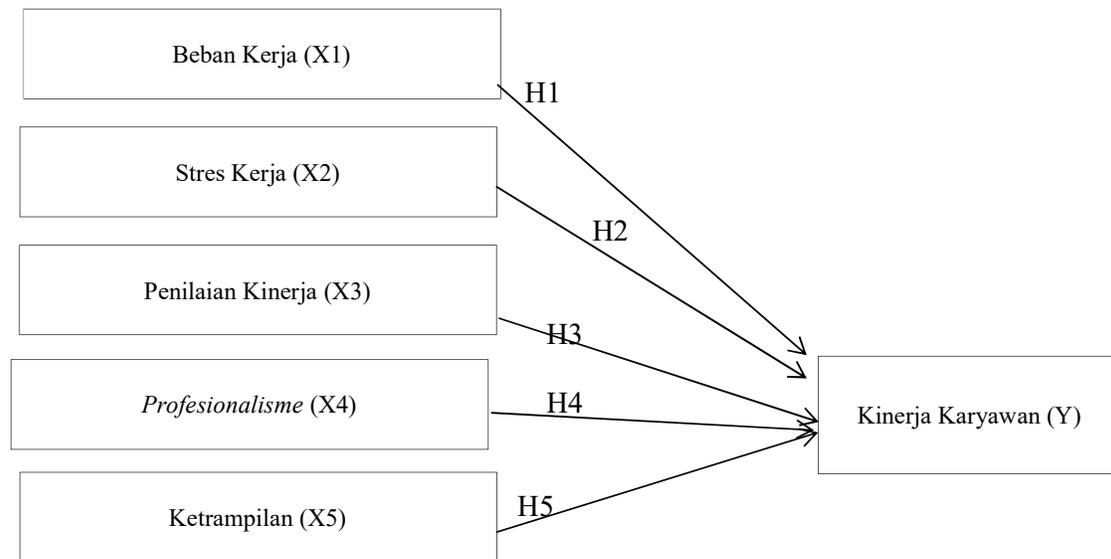
Keterampilan merupakan kemampuan untuk melakukan berbagai tugas yang dihasilkan dari pengalaman dan pelatihan. Seberapa baik seseorang menggunakan tangannya untuk mengoperasikan mesin, berkomunikasi dengan benda nyata, atau menjalankan taktik bisnis merupakan indikator yang baik tentang seberapa siap mereka.

Pegawai yang mempunyai jabatan dan kemampuan tertentu, kemampuan komunikasi hubungan manusia, dan kemampuan konseptual dikatakan mempunyai keterampilan kerja.

### **H5 : Keterampilan mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja Karyawan**

## Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran ini menjelaskan bagaimana faktor-faktor beban kerja, stres kerja, tinjauan kinerja, profesionalisme, dan tingkat keterampilan mempengaruhi kinerja karyawan.



**Gambar 1.1.**  
**Kerangka Berfikir**

## 1. METODE PENELITIAN

### *Jenis Penelitian*

Studi jenis ini bersifat kuantitatif. Agung Widhi Kurniawan (2016) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian sistematis yang menggunakan kuantifikasi data untuk memungkinkan generalisasi .

### *Jenis Dan Sumber Data*

Data primer dari penyelidikan dan instansi terkait digunakan dalam penelitian ini . Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data awal atau pengukuran lapangan .

Sugiyono (2012:144) menyatakan bahwa penelitian merupakan upaya yang logis untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dengan cara yang sah, objektif, dan dapat dicapai.

Studi ini memfokuskan pada Sumber Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Penilaian Kinerja (X3), Profesionalisme (X4), Keterampilan (X5), dan Kinerja Karyawan (Y).

### **Populasi Dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Umar (2008) mengatakan bahwa ini merupakan penyempurnaan dari bagian-bagian yang memiliki karakteristik tertentu dan memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel. Sugiyono berpendapat bahwa populasi adalah istilah luas yang mengacu pada orang atau benda yang memiliki karakteristik dan sifat yang terus berkembang sehingga peneliti dapat mempelajarinya dan akhirnya membuat kesimpulan. 300 karyawan PT. Paragon Technology dan Innovation merupakan populasi penelitian ini.

#### **b. Sampel**

Umar (2008) mengatakan bahwa hal ini didasarkan pada populasi yang diambil dari teknik-teknik khusus yang memiliki kualitas yang berbeda, dapat dipahami, dan komprehensif yang dapat mengatasi populasi tersebut. Sugiyono berpendapat bahwa sampel memberikan gambaran penting tentang ukuran dan susunan populasi. Purposive sampling, atau cara pemilihan sampel...dengan pertimbangan tertentu, merupakan metodologi pengambilan sampel yang digunakan. Peneliti selanjutnya akan memilih siapa saja yang sesuai dengan kriteria tersebut dan dapat dijadikan sampel berdasarkan langkah-langkah yang telah diidentifikasi.

Perhitungan sampel menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2018):

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n= Ukuran sample

N= Jumlah populasi

e= Batas toleransi kesalahan (*error tolerance* 1%)

$$n = \frac{300}{1+300(0.1)^2}$$

$$n = \frac{300}{1+300(0,01)}$$

$$n = \frac{300}{1+3}$$

$$n = \frac{300}{4} = 75$$

$$n = 75$$

Oleh karena itu, sampel penelitian terdiri dari 75 orang yang menjawab.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sebagai bagian dari proses pengumpulan data, penelitian ini mengusulkan penggunaan kuesioner. Menurut Sugiono, kuesioner adalah proses pengumpulan data yang digunakan untuk menanggapi responden dengan menggunakan *Google Form*. Untuk menjadi faktor dalam teori yang diuji hipotesisnya, setiap pertanyaan atau pertanyaan harus signifikan. Isi kuesioner secara keseluruhan dapat berupa pertanyaan-pertanyaan mengenai sudut pandang atau penyelidikan terhadap wawasan diri sendiri apabila informasi yang diperoleh berkisar pada masalah atau kasus yang ingin diatasi.

### **Definisi Konsep Dan Definisi Operasional Variabel**

1. Menurut Mangkunegara (2009:18), hasil dari usaha individu dalam memenuhi kewajiban yang diberikan adalah kinerja pegawainya.

2. Sunarso dan Kusdi (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu tertentu .
3. Respons umum tubuh terhadap tekanan atau beban apa pun disebut stres. Seseorang juga dapat mengalami stres jika diberi beban atau tugas yang terlalu sulit untuk ditangani. Dalam hal ini, tubuhnya akan bereaksi menjadi tidak mampu menjalankan tugas sehingga mengakibatkan stres (Hidayat, 2011).
4. Evaluasi Kinerja Menurut Sadamaryanti (2011:261), penilaian kerja adalah suatu pendekatan sistematis yang mengidentifikasi, memeriksa, dan menilai tingkat pencapaian kinerja seseorang.
5. Sutarjo (2008:58) mencirikan profesionalisme luar biasa sebagai kapasitas yang dimiliki oleh individu yang berkomunikasi melalui keahlian dan kemampuannya.
6. Kinerjanya pada Syahdan menurut Wahyudi (2017:6) Dalam mengerjakan suatu tugas baru, keterampilan adalah bakat atau kemampuan yang dapat dipelajari melalui belajar, dikembangkan melalui latihan, dan diperkuat dengan bantuan orang lain.

### **Metode Analisis**

Uji validitas suatu instrumen atau alat ukur diuji untuk melihat apakah telah menjalankan fungsi pengukuran yang diharapkan. Sekaran (2006) menyatakan bahwa hal itu menunjukkan keakuratan dan ketepatan alat ukur saat menjalankan fungsi pengukurannya. Peneliti tidak akan mendapat manfaat dari skala pengukuran yang salah karena skala tersebut tidak mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara itu, pengujian reliabilitas dipekerjakan untuk memastikan bahwa tanggapan responden terhadap kuesioner akurat dan konsisten.

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk memastikan bahwa hasil analisis tidak menyimpang dari asumsi-asumsi konvensional, maka dilakukan pengujian ini, yang mencakup:

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

### **Regresi Linier Berganda**

Menurut Ghozali (2005), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen . Analisis ini menggunakan faktor-faktor berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Beban Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

X<sub>3</sub> = Penilaian Kinerja

X<sub>4</sub> = *Profesionalisme*

X<sub>5</sub> = Keterampilan

e = Standar Error

## **2. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Statistika Deskriptif**

Variabel Kinerja Pegawai menampilkan rata-rata 24,19. Temuan ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja berupaya meningkatkan output. Skor Kinerja Karyawan berkisar antara 22 hingga 25, dengan 25 sebagai nilai tertinggi. Kinerja pegawai selama masa kerja meningkat dengan skor kinerja pegawai yang semakin tinggi. Variabel Beban Kerja menampilkan rata-rata 24,53. Temuan ini menunjukkan bahwa rata-rata pekerja mempunyai beban yang dapat dikelola. Nilai Beban Kerja berkisar antara 23 hingga 25, dengan 25 sebagai nilai tertinggi. Lebih banyak pekerja akan berkinerja lebih baik ketika nilai beban kerja lebih tinggi. Variabel Stres Kerja menampilkan rata-rata 23,68. Berdasarkan temuan ini, rata-rata pekerja mengalami stres kerja yang signifikan. 21 adalah nilai terendah dan 25 adalah nilai tertinggi untuk stres kerja. Kinerja karyawan akan semakin menurun jika semakin tinggi nilai stres kerja. Variabel Penilaian Kerja menampilkan rata-rata 24,53. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki opini yang sangat positif mengenai pekerjaan mereka. Skor Penilaian Pekerjaan berkisar antara 23 hingga 25, dengan 25 sebagai nilai tertinggi. Semakin konsisten perusahaan melakukan evaluasi kerja, maka akan semakin banyak karyawan yang mengikuti berbagai bentuk pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya. Variabel Profesionalisme menampilkan rata-rata 23,68. Temuan ini menunjukkan profesionalisme yang baik dari rata-rata karyawan. Skor Profesionalisme berkisar antara 21 hingga 25, dengan 25 sebagai nilai tertinggi. Kinerja pegawai akan semakin baik jika semakin tinggi nilai Profesionalismenya. Variabel Ketrampilan menampilkan rata-rata 24,17. Temuan ini menunjukkan bahwa pada umumnya karyawan menggunakan kemampuan mereka sendiri di tempat kerja. Nilai Skill yang paling kecil adalah 22. Padahal 25 merupakan nilai Skill tertinggi.

### **Uji Validitas**

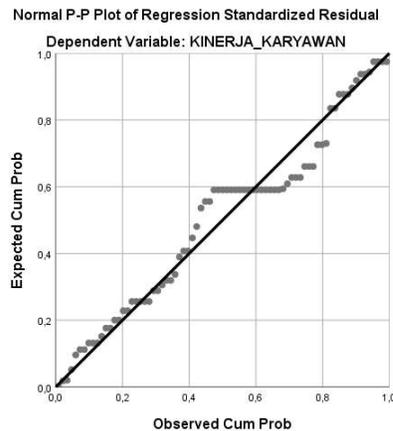
Uji Validitas mengevaluasi kemampuan instrumen untuk menemukan data yang mendukung perkiraan yang dibuat. Sederhananya, uji validitas juga dikenal sebagai rule of thumb yang ditetapkan sebesar 0,05 . Setiaji (2004) menyatakan bahwa suatu pertanyaan dianggap dapat diterima atau otentik jika korelasinya lebih besar dari 0,05 .

Berdasarkan hasil uji validitas, setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini sah karena nilai korelasinya semuanya minimal 0,05 .

### **Uji Reliabilitas**

Perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan , karena nilai koefisien Cronbach's Alpha berada di atas nilai minimum yaitu 0,6 .

## Uji Normalitas



Titik-titik plot pada plot P-P gambar Normal Standar Regresi, seperti yang ditampilkan pada output grafik di atas, selalu bergerak searah dengan garis diagonal. Oleh karena itu, uji normalitas teknik plot probabilitas dapat didasarkan pada nilai residu yang berdistribusi normal. Analisis dasar regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini dapat memenuhi asumsi normalitas nilai residu.

## Uji Asumsi Klasik

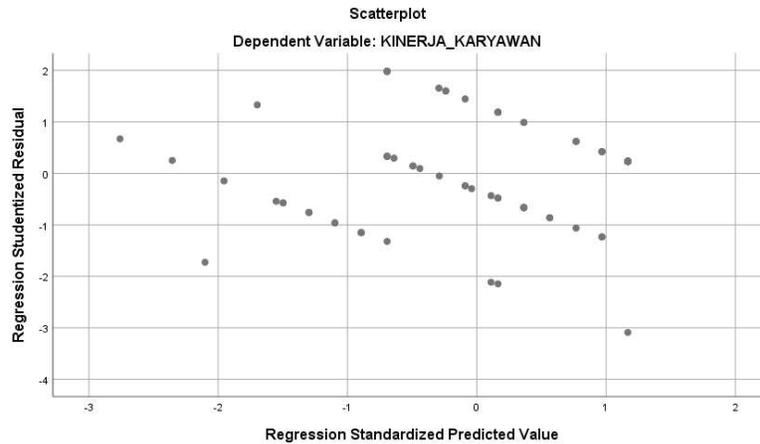
### A. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan Tabel Statistik Koefisien Kolinearitas, Toleransi variabel Beban Kerja sebesar 0,604 lebih tinggi dari 0,10, dan nilai VIF untuk variabel Beban Kerja sebesar 1,413 lebih rendah dari 10,00. Sedangkan nilai VIF variabel stres kerja sebesar 1,581 berada di bawah 10,00 dan nilai toleransinya sebesar 0,694 lebih besar dari 0,10. Toleransi variabel Penilaian Kerja sebesar 0,665 lebih besar dari 0,10. Namun variabel VIF penilaian pekerjaan adalah 1,504, yang kurang dari 10,00. Variabel profesionalisme mempunyai nilai toleransi sebesar 0,635 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,574 lebih besar dari 10,00. Variabel keterampilan mempunyai toleransi sebesar 0,700 lebih besar dari 0,10, dan VIF variabel 1,428 di atas 10,00. Model regresi diketahui tidak menunjukkan adanya bukti multikolinearitas dengan mengikuti kriteria yang digunakan untuk mengambil hasil uji multikolinearitas.

### B. Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,822 ditentukan dari temuan uji autokorelasi. Hasil ini lebih kecil dari  $(4-d_u) = 4 - 1,7092 = 2,2908$  dan lebih besar dari batas maksimum (dU) yaitu 1,7092. Dapat disimpulkan bahwa autokorelasi tidak bermasalah atau menyusahkan dengan mempertimbangkan alasan di balik uji Durbin-Watson sebelumnya. Oleh karena itu analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan antara beban kerja, stres kerja, penilaian kerja, profesionalisme, dan keterampilan serta kinerja karyawan.

### C. Uji Heterokedastisitas



Grafik scatter di atas menunjukkan tidak adanya pola tertentu karena titik-titik tersebar di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Jadi, tidak ada gejala heterokedastisitas atau H0 yang diterima.

### **Regresi Linear Berganda**

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Kinerja Karyawan = 1,218 + 0,278 Beban Kerja + 0,359 Stres Kerja + 0,488 Penilaian Kerja + 0,114 Profesionalisme + 0,344 Keterampilan + e

Keterangan :

$\alpha$  = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Stres Kerja

$X_3$  = Penilaian Kinerja

$X_4$  = *Profesionalisme*

$X_5$  = Keterampilan

e = Standar Error

### **Uji Kelayakan Model**

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

Berdasarkan tabel tersebut, variabel-variabel ini dapat menjelaskan 45,1% variabilitas kinerja pegawai yang bergantung pada variabilitas independen seperti beban kerja, stres kerja, evaluasi kerja, profesionalisme, dan keterampilan. Faktor-faktor tersebut menyumbang 45,1% terhadap variasi kinerja karyawan, sesuai dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,451. Variabel tambahan yang tidak diperhitungkan dalam model regresi bertanggung jawab atas 54,9% variabilitas terakhir.

#### **Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F / Anova)**

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa model tersebut digunakan untuk menjelaskan bagaimana karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, stres kerja, penilaian pekerjaan, profesionalisme, dan keterampilan. Diperoleh nilai F hitung sebesar 21,812 dengan nilai

probabilitas 0,000 (lebih tinggi dari 0,05). Kinerja merupakan model yang tepat untuk diterapkan.

### **Uji Parsial ( Uji Statistik t )**

#### ***Interpretasi Atas Pembahasan Hasil***

#### **Pengaruh Beban Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Penemuan uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa beban kerja meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Besar kecilnya target pekerjaan yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu mungkin dapat disimpulkan dari hasil analisis data sebagai pendapat individu. Jika seorang karyawan menganggap tujuan pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa seolah-olah mempunyai beban kerja yang berat atau tinggi, begitu pula sebaliknya. Karyawan diberi tugas yang perlu diselesaikan atau diselesaikan. Beban tersebut bertambah atau bertambah berat jika karyawan merasa ada permasalahan dalam tugasnya dan merasa sulit untuk mengatasinya, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai akan terpengaruh oleh beban kerja yang berlebihan. Selain itu, hal ini akan menyebabkan prestasi kerja karyawan menurun. Salah satu faktor yang sangat krusial untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kerja optimal dalam suatu perusahaan atau organisasi adalah prestasi kerja. Ketika seseorang berkinerja baik, mereka dapat bekerja secara efektif.

#### **Pengaruh Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan**

Stres kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai hasil uji hipotesis kedua (H2). Berdasarkan kajian data, dapat dikatakan bahwa salah satu permasalahan yang berkembang akibat stres kerja adalah terbentuknya ketidakpuasan kerja. Tergantung pada intensitas stres, stres kerja dapat meningkatkan atau menghambat kinerja. Tingkat stres yang tinggi di tempat kerja juga dapat menyebabkan kurangnya kepuasan kerja. Hal ini akan sangat merugikan bagi pekerja dan dunia usaha jika tingkat stres terkait pekerjaan tidak segera diatasi. Kepuasan kerja yang rendah juga bisa disebabkan oleh stres kerja yang berlebihan. Karyawan yang mengalami stres kerja tingkat tinggi dan tidak segera mendapatkan bantuan mungkin akan mengalami konsekuensi yang parah baik bagi perusahaan maupun karyawannya.

#### **Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis pertama (H3) menunjukkan bahwa evaluasi pekerjaan sangat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan temuan analisis data, dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja berkontribusi terhadap faktor-faktor lain termasuk keterampilan, kelemahan, dan potensi hasil, yang semuanya penting untuk menetapkan tujuan dan strategi. Namun, hasil tinjauan kinerja karyawan sangat penting bagi bisnis dan berpartisipasi dalam proses penyelesaian. Saat membuat penilaian mengenai berbagai topik lainnya, termasuk apakah akan melaksanakan program pendidikan dan pelatihan, mempekerjakan orang, memilih kandidat, menetapkan tujuan, menetapkan peran, membuat program insentif, dan menangani aspek lain dari manajemen sumber daya manusia yang efisien atau tidak. Dalam mengambil keputusan mengenai isu-isu tambahan, seperti memahami perlunya program pendidikan dan pelatihan, perekrutan, seleksi, tujuan, peran, memajukan sistem insentif, dan berbagai aspek lain dalam menjaga integritas metode manajemen sumber daya manusia yang efisien.

#### **Pengaruh Profesionalisme Pada Kinerja Karyawan**

Profesionalisme memiliki dampak menguntungkan yang dapat diabaikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan temuan uji hipotesis kedua (H4). Berdasarkan temuan analisis data, dapat dikatakan bahwa personel harus mampu memenuhi tugas mereka dengan cara yang

bernilai tinggi, tepat waktu, dengan sangat hati-hati, dan dengan menggunakan prosedur yang sederhana untuk dipahami dan dipahami oleh klien. melaksanakan. Perusahaan diharapkan memiliki apa yang diperlukan untuk memenuhi komitmennya sehingga mereka dapat bekerja dengan sukses. Karena adanya persyaratan teknis atau etika suatu pekerjaan (menjadi pegawai), seseorang dengan profesionalisme yang luar biasa akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai. Karena adanya persyaratan teknis atau etika suatu profesi, maka seseorang dengan profesionalisme yang luar biasa akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya (menjadi pegawai) .

### **Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan**

Ketika hipotesis terakhir (H5) diuji, temuannya menunjukkan bahwa kemampuan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan . Dapat disimpulkan bahwa pekerja mempunyai kapasitas untuk secara konsisten menyelesaikan berbagai tugas yang telah dihasilkan sebagai konsekuensi dari pelatihan dan pengalaman berdasarkan temuan analisis data. Efektivitas seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu, seperti menggunakan mesin, mengirimkan benda nyata, atau melaksanakan strategi perusahaan, merupakan indikator yang baik mengenai seberapa siap mereka. Keterampilan kerja merupakan para karyawan yang memiliki kedudukanya dan memiliki kemampuan khusus, kemampuan dalam komunikasi hubungan manusia dan keterampilan secara konsepsional.

### **3. KESIMPULAN**

1. Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan terhadap Beban Kerja.
2. Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan terhadap Stres Kerja .
3. Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan terhadap Penilaian Kerja .
4. Pengaruh profesionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .
5. Kinerja Karyawan meningkat secara signifikan terhadap Keterampilan .

### **REFERENSI**

- Afrianti, v. (2021). Pengaruh daya organisasi perilaku kepemimpinan pengambilan keputusan dan profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor radio republik indonesia kota padang. *Strategic journal of mengement sciences* 1.2, 70 – 79 .
- Ariyanti, A. (2018). "Pengaruh Etika Kerja, Kepemimpinan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawa PT.Lion Air." . *Jurnal Ilmiah M-Prograss* 8.2 .
- Dimas Rizky Akbar.2014. Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2, Nomor 1*
- Dwi Handayani.2012.Pengaruh Komitmen, Motivasi, Dan Role Stress Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik.*Widya Warta* No.2
- Dwi Hastjarja KB, (2004). Stres di Tempat Kerja: Perbandngan antara Gender dengan Pekerjaannya. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol. 4, No.1, April 2004 : 31-40
- Dwyer S, Richard O.C, Chadwick K. (2003). Gender Diversity in Management and Firm Performance : the Influence of Growth Orientation and Organizational Culture.*Journal of Business Research* 56 (2003) 1009–1019 .

- Fauzan. (2020). "Profesionalisme Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu.". *Creative research management journal* 3.2, 26 – 33 .
- Kurniawan, A. W. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. I ed. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Latief, A. N. (2019). "Pengaruh Menejemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan.". *JUPIIS: Jurnal Pendidikan, Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182 .
- Lengkong, F. V. (2019). "Pengeruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.1 .
- Moehersono. (2012). "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja grafindo Persada .
- Parta, I. W. (2021). "Pengaruh Keterampilan Kerja, Teamwork, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi Pada Art Shoop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar". *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata* 1.1, 65 – 76 .
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta .
- Sumantika, E. A. (2021). "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan kain Tenun Nurmantika Kota Bima)". *EDUSOCIATA (Jurnal Pendidikan Sosiologi)* 4.1", 10 – 26 .
- Umar, H. (2008). *Metode penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Edisi kedua. Jakarta: Raja Gravindo Persada .
- Wulandari, D. V. (2021). "Pengaruh Peneilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Mandiri Reka Buana Di Cilandak". *Ekonomi Efektif* 3.2, 262 – 269 .