

Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Mediasi Studi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara

Erfan Maulana¹ ✉

¹ Universitas Sapta Mandiri, Balangan, Kalimantan Selatan, Indonesia

✉ erfanmaulana@univsm.ac.id

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of competency and workload on employee performance with compensation as mediation on CV. Andaruni Hulu Sungai Utara Regency. This research is quantitative research with Partial Least Square (PLS) data analysis starting from measuring the model (outer model), model structure (inner model) and hypothesis testing using the Smart Partial Least Square application. The research results show that: H1) competency influences compensation at CV. Andaruni Hulu Sungai Utara Regency but not significant, (H2) Competence has an effect but not significant on performance, (H3) workload has an effect and is significant on compensation, (H4) workload has an effect but is not significant on employee performance, (H5) compensation has an effect and is significant on performance, (H6) competency has an effect but is not significant on performance through compensation as mediation and (H7) workload has a significant and significant effect on employee performance with compensation as a mediator.

Keywords: Competency, Workload, Employee Performance, Compensation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data Partial Least Square (PLS) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis dengan menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square. Hasil riset menunjukkan bahwa: H1) kompetensi berpengaruh terhadap kompensasi pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara tetapi tidak signifikan, (H2) kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, (H3) beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kompensasi, (H4) beban kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (H5) kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, (H6) kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja melalui kompensasi sebagai mediasi dan (H7) beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi.

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

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan, yang merujuk pada kolaborasi individu-individu dalam mencapai sasaran akhir tertentu (Wibowo, 2012: 9). Kehadiran suatu kelompok sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kesamaan visi, misi, dan tujuan, serta pengakuan eksistensinya oleh masyarakat. Organisasi perlu memiliki strategi untuk mengelola pemerintahan dan menghadapi tantangan oposisi dalam periode yang penuh tantangan agar dapat berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi, baik yang berada di sektor pemerintahan, industri, atau lainnya, umumnya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan.

Spencer, sebagaimana dikutip oleh Moehariono (2014: 5), menyatakan bahwa keterampilan adalah ciri-ciri tersembunyi seseorang yang berhubungan dengan kelangsungan hasil karyanya atau sifat-sifat dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat, atau keadaan yang merupakan hasil logis dari model yang digunakan sebagai perspektif. Selain itu, menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2015: 133), dampak dari pelaksanaan, yang berkaitan dengan kualitas dan kapasitas perwakilan, mencakup hal-hal khusus terkait dengan pelatihan, sikap kerja keras, inspirasi, mental, serta kondisi fisik pegawai.

Armstrong (2005) dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 214) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dasar perilaku yang menggambarkan motif, ciri pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan, atau keterampilan yang dimiliki oleh individu yang menunjukkan kinerja unggul di tempat kerja. Armstrong (2005) juga menyatakan bahwa kapabilitas merupakan kualitas dasar cara berperilaku yang menggambarkan proses berpikir, atribut individu, gagasan diri, nilai-nilai, informasi, atau keterampilan yang dimiliki oleh individu yang memiliki kinerja unggul di lingkungan kerja.

Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011: 106), tanggung jawab timbul dari hubungan antara tuntutan pekerjaan di tempat kerja, kemampuan, dan pandangan pekerja. Tanggung jawab sering kali digambarkan secara fungsional melalui variabel, seperti tugas yang diharapkan untuk dilaksanakan.

Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan sistem manajemen yang efektif untuk mendukung kelancaran operasionalnya, di mana tingkat efektivitas kerja karyawan juga perlu mendapat perhatian. Perusahaan biasanya memiliki beberapa bagian, seperti pemasaran, keuangan, produksi, sumber daya manusia, dan administrasi. Meskipun setiap bagian melaksanakan kegiatan yang berbeda, namun semuanya saling terhubung satu sama lain.

Seringkali organisasi menghadapi berbagai permasalahan yang memerlukan penyelesaian dari anggotanya. Permasalahan yang kompleks sering muncul dalam organisasi, yang kemudian mengharuskan seorang pemimpin untuk membuat keputusan.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain beban kerja yang tinggi, kompetensi yang kurang memadai, serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Peningkatan

kinerja karyawan akan berkontribusi positif terhadap perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan organisasi.

CV (Commanditaire Vennootschap) adalah bentuk usaha yang menjadi pilihan bagi pengusaha dengan modal terbatas. Berbeda dengan PT yang mengharuskan modal minimal Rp 50 juta dan setoran awal 25%, CV tidak memiliki persyaratan jumlah modal minimum. Sebagai contoh, seorang pengusaha yang ingin bergerak di industri rumah tangga, percetakan, atau bidang lainnya dengan modal terbatas dapat memilih CV sebagai bentuk badan usaha.

Dalam CV, satu pihak mengelola usaha secara aktif dan berisiko dengan harta pribadinya, sementara pihak lain hanya menyeter modal tanpa terlibat dalam pengelolaan dan tidak ikut bertanggung jawab terhadap krisis finansial. Pihak yang aktif dalam mengelola perusahaan disebut sekutu aktif, sementara yang hanya menyeter modal disebut sekutu pasif.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalsel Nomor 188.44/0868/KUM/2019, Upah Minimum Provinsi (UMP) Kalimantan Selatan untuk tahun 2020 ditetapkan sebesar Rp 2,877,448, dengan kenaikan sebesar 8,51% dibandingkan tahun sebelumnya. Sementara itu, Upah Minimum Kabupaten (UMK) untuk Kabupaten Hulu Sungai Utara mengikuti besaran UMP, karena hingga saat ini belum ada Dewan Pengupahan di daerah tersebut.

CV Andaruni di Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan percetakan. Kegiatan utama perusahaan ini terfokus pada percetakan yang bekerja sama dengan pemerintah daerah dan pihak swasta lainnya. Perusahaan ini memiliki dua cabang, yaitu di Kabupaten Hulu Sungai Utara sebagai cabang utama dan di Kabupaten Tabalong. Dengan aktivitas yang padat di kedua cabang, perusahaan ini menghadapi tantangan terkait sumber daya karyawan yang terbatas baik dalam jumlah maupun keahlian, sehingga kesulitan dalam mengatasi beban kerja yang ada.

Berdasarkan observasi awal bahwa permasalahan yang dihadapi berkaitan tentang pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara diantaranya adalah:

1. Kompetensi karyawan yang tergolong kurang memadai dinilai dari aspek keahlian atau pengetahuan tentang pekerjaan dan karakteristik pribadi karyawan yang tergolong kurang tanggap terhadap target kerja yang diberikan pimpinan seperti pembuatan bingkai spanduk proyek harus selesai 1 hari namun menjadi 2 atau 3 hari, neon box target selesai 3 hari menjadi 5 sampai 7 hari.
2. Minimnya jumlah sumber daya (Karyawan) dalam menghadapi beban kerja yang tergolong banyak yakni 80 Surat Perintah Kerja (SPK) per harinya sehingga karyawan kurang mampu memenuhi target kerja yang diberikan pimpinan dilihat dari sektor pelaksanaan tugas percetakan maupun pelaksanaan tugas lapangan hal ini diketahui kurangnya karyawan pada bagian Desain Grafis yang hanya ada 3 Orang.
3. Pembagian kerja yang tidak sesuai dengan jumlah karyawan khususnya pada bagian percetakan yang menyebabkan sering tidak selesainya target penyelesaian cetak sesuai waktu yang ditentukan dilihat dari 80 Surat Perintah Kerja (SPK) per harinya ada 5-10 SPK yang tertunda.

4. Adanya keluhan pelanggan terhadap tidak tepatnya waktu penyelesaian order dikarenakan tidak sinkronnya arahan dari pimpinan dengan Surat Perintah Kerja (SPK) yang diinput oleh bagian produksi.

Penelitian ini bermaksud untuk menghasilkan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai mediasi. Serta diharapkan dapat memberikan masukan ke semua pihak yang berkepentingan, khususnya CV. Andaruni Kabupaten Hulu Sungai Utara agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis mengajukan judul penelitian **“PENGARUH KOMPETENSI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI MEDIASI STUDI PADA CV. ANDARUNI KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA”**

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis data *Partial Least Square (PLS)*.

Teknik pengumpulan data kuantitatif menurut Sugiyono, (2013:137), yaitu melalui angket dan observasi. Perangkat lunak smartPLS versi 3.0 berbasis komputer digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. (Jogiyanto dan Abdillah, 2009)

Dalam Abdillah dan Jogiyanto (2015), juga dimaknai bahwa: “Analisis *Partial Least Square* (PLS) adalah metode faktual multivariat yang melihat banyak faktor yang bergantung dan berbagai faktor bebas. PLS merupakan persamaan model struktural berbasis simultan yang dapat menguji baik model struktural maupun model pengukuran. Model estimasi digunakan untuk menguji legitimasi dan kualitas yang teguh, sedangkan model dasar digunakan untuk pengujian kausal (menguji spekulasi dengan model ekspektasi). Model prediksi PLS tidak mengandalkan kausalitas. (Jogiyanto, 2015)

Analisis SEM menggunakan SMART PLS melibatkan dua tahap utama, yaitu pengujian outer model dan inner model. Outer model mengevaluasi validitas (loading factor, AVE) dan reliabilitas konstruk (Cronbach's Alpha, Composite Reliability), sementara inner model menguji hubungan antar variabel laten melalui R^2 , Q^2 , path coefficients, dan effect size (f^2). Setelah data dipersiapkan, dilakukan bootstrapping untuk menilai signifikansi statistik (t-statistics dan p-values). Hasilnya diinterpretasikan untuk menjelaskan hubungan signifikan, kekuatan model, serta implikasi teoritis dan praktis. SMART PLS cocok untuk model eksploratif, data kecil, dan hubungan kompleks.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik deskriptif dan statistik disajikan berikut ini:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	41	82%
Perempuan	9	18%
Total	50	100%

Tabel ini menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 50 responden, mayoritas adalah laki-laki sebanyak 41 orang atau 82%, sedangkan perempuan berjumlah 9 orang atau 18%. Data ini mengindikasikan bahwa laki-laki mendominasi partisipasi dalam penelitian ini.

Tabel 2. Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
16-20 tahun	9	18 %
21-25 tahun	8	16 %
26-30 tahun	22	44 %
Lebih dari 31 tahun	11	22 %
Total	50	100%

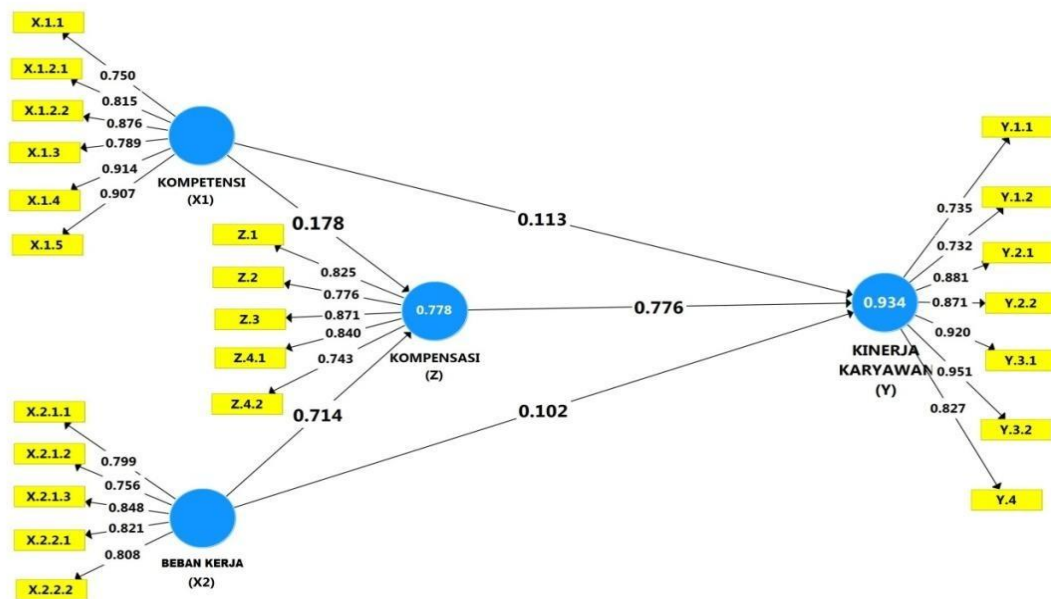
Tabel ini menggambarkan distribusi usia responden. Responden terbanyak berada dalam rentang usia 26-30 tahun sebanyak 22 orang (44%). Kelompok usia lebih dari 31 tahun mencakup 11 orang (22%), sedangkan responden usia 16-20 tahun berjumlah 9 orang (18%) dan usia 21-25 tahun sebanyak 8 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif, khususnya rentang 26-30 tahun.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan

Usia	Jumlah	Persentase (%)
SD	5	10 %
SLTP	7	14 %
SMA	29	58 %
S1/ Diploma 3	9	18 %
Total	50	100%

Tabel ini menyajikan tingkat pendidikan responden. Sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 29 orang (58%). Responden dengan pendidikan S1/Diploma 3 sebanyak 9 orang (18%), SLTP 7 orang (14%), dan SD sebanyak 5 orang (10%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan menengah atas (SMA).

Gambar 1 Outer Model



Convergent Validity

Penilaian *convergent validity* yang digabungkan bergantung pada hubungan antara skor barang/skor bagian yang dinilai dengan pemrograman PLS. Jika hubungan antara ukuran refleksif individu dan konstruk yang diukur $> 0,70$, maka dianggap tinggi. Namun, untuk penelitian pada tahap awal pengembangan skala estimasi, nilai tumpukan 0,5 hingga 0,6 dipandang cukup. *loading factor* sebesar 0,60 akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. *Cross Loading*

Item	Kompetensi (X1)	Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (Z)
X.1.1	.750	.711	.839	.809
X.1.2.1	.815	.742	.607	.574
X.1.2.2	.876	.832	.724	.743
X.1.3	.789	.719	.612	.560
X.1.4	.914	.854	.764	.773
X.1.5	.907	.829	.748	.728
X.2.1.1	.563	.799	.691	.711

X.2.1.2	.826	.756	.617	.578
X.2.1.3	.900	.848	.770	.770
X.2.2.1	.890	.821	.751	.723
X.2.2.2	.580	.808	.746	.747
Z..1	.704	.734	.804	.825
Z..2	.641	.640	.759	.776
Z..3	.717	.739	.835	.871
Z..4	.716	.708	.768	.840
Z..5	.635	.746	.732	.743
Y.1.1	.626	.584	.735	.661
Y.1.2	.706	.619	.732	.713
Y.2.1	.707	.717	.881	.868
Y.2.2	.765	.796	.871	.829
Y.3.1	.810	.847	.920	.888
Y.4.1	.817	.845	.951	.909
Y.4.2	.672	.840	.827	.811

Sumber: Perhitungan Smart PLS Versi 3.0, 2020

Dari sajian tabel diatas dapat diketahui bahwa ada 1 item yakni X.1.1 dengan nilai 0.750 atau lebih kecil disandingkan dengan nilai variabel dependent atau dapat dikatakan nilai tersebut kurang baik sehingga item tersebut tidak digunakan atau dibuang, kemudian pada item lainnya secara keseluruhan dapat memenuhi syarat untuk dilanjutkan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 5. *Average Variance Extracted*

Item	AVE
Kompetensi (X1)	0,712
Beban Kerja (X2)	0,651
Kompensasi (Z)	0,660
Kinerja Karyawan (Y)	0,721

Sumber: Perhitungan Smart PLSVersi 3.0, 2020

Berdasarkan tabel AVE (*Average Variance Extracted*), semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik. Kompetensi (X1) memiliki nilai AVE tertinggi sebesar 0,712, diikuti oleh Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,721, yang berarti indikator pada konstruk tersebut secara signifikan menjelaskan variansnya masing-masing. Beban Kerja (X2) memiliki nilai AVE sebesar 0,651, sedangkan Kompensasi (Z) memiliki nilai AVE sebesar 0,660. Secara keseluruhan, semua konstruk memenuhi kriteria validitas konvergen, menunjukkan bahwa model pengukuran yang digunakan sudah memadai.

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Kompetensi (X1)	0,937
Beban Kerja (X2)	0,903
Kompensasi (Z)	0,906
Kinerja Karyawan (Y)	0,947

Sumber: Perhitungan Smart PLSVersi 3.0, 2020

Berdasarkan tabel Composite Reliability, semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menunjukkan reliabilitas konstruk yang sangat baik. Kompetensi (X1) memiliki nilai Composite Reliability sebesar 0,937, menandakan konsistensi internal yang tinggi pada indikator-indikatornya. Beban Kerja (X2) dan Kompensasi (Z) masing-masing memiliki nilai sebesar 0,903 dan 0,906, yang juga menunjukkan reliabilitas yang kuat. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,947, menandakan bahwa indikator pada konstruk ini sangat konsisten dalam mengukur variabelnya. Secara keseluruhan, semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat sangat memadai untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 7. *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	0,918
Beban Kerja (X2)	0,866
Kompensasi (Z)	0,870
Kinerja Karyawan (Y)	0,934

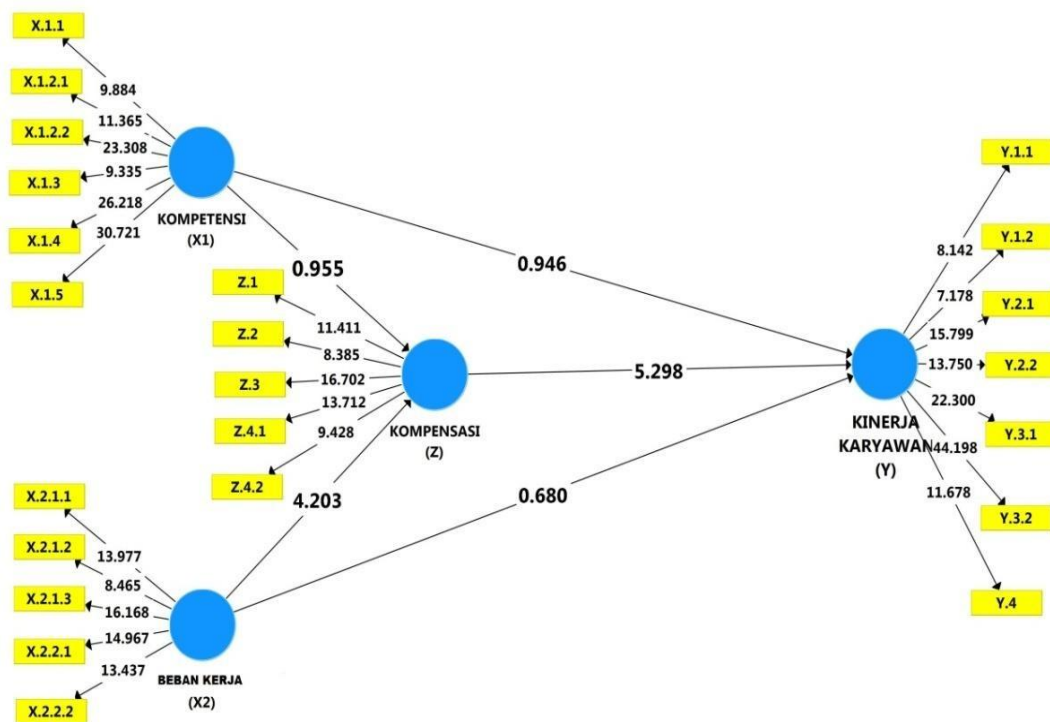
Sumber: Perhitungan Smart PLSVersi 3.0, 2020

Berdasarkan tabel Cronbach's Alpha, semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang menunjukkan tingkat reliabilitas internal yang baik. Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,918, menandakan konsistensi yang sangat tinggi pada indikator-indikatornya. Beban Kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,866, dan Kompensasi (Z) sebesar 0,870, keduanya menunjukkan reliabilitas yang kuat. Sementara itu, Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai tertinggi sebesar 0,934, mengindikasikan bahwa konstruk ini sangat konsisten

dalam pengukurannya. Secara keseluruhan, semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas yang memadai untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil analisis, semua variabel dalam penelitian menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Nilai AVE di atas 0,5 mengindikasikan validitas konvergen terpenuhi, sementara nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha, yang seluruhnya di atas 0,7, menunjukkan reliabilitas konstruk yang sangat memadai. Dengan hasil ini, model pengukuran dapat dianggap valid dan reliabel, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam menguji hubungan antar variabel.

Gambar 2. Inner Model



Goodness Of Fit

Hasil dari perhitungan nilai QSquare adalah:

Goodness Of Fit

Nilai Q-Square menunjukkan penilaian goodness of fit. Dalam analisis regresi, nilai Q-Square mempunyai arti yang sama dengan koefisien determinasi, dimana semakin tinggi Q-Square maka model fit terhadap data semakin baik atau akurat. Hasil dari mengerjakan nilai QSquare adalah:

$$\begin{aligned}
 \text{Q-Square} &= 1 - (1 - R^2) (1 - R^2) \dots (1 - R^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.934) (1 - 0.778) \\
 &= 1 - (0.066) (0.222) \\
 &= 1 - 0.014652 \\
 &= 0.985348
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa dari estimasi faktual, model tersebut baik karena banyaknya faktor yang terlibat dalam model tersebut mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja sebesar 98,53%. Kelebihan 1,47% adalah faktor lain yang juga berdampak pada eksekusi, termasuk error.

Tabel 8
Uji Hipotesis melalui Bootstrapping

Hipotesis	Path	B Coefficient (Bootstrapping)	T Value	Significance
H1	KOMPETENSI (X1) → KOMPENSASI (Z)	0.955	1.348	0.179
H2	KOMPETENSI (X1) → KINERJA KARYAWAN (Y)	0.946	1.348	0.179
H3	BEBAN KERJA (X2) → KOMPENSASI (Z)	0.680	1.348	0.179
H4	BEBAN KERJA (X2) → KINERJA KARYAWAN (Y)	0.680	1.348	0.179
H5	KOMPENSASI (Z) → KINERJA KARYAWAN (Y)	5.298	1.348	0.179
H6	KOMPETENSI (X1) → KOMPENSASI (Z)	0.955	1.348	0.179
H7	BEBAN KERJA (X2) → KOMPENSASI (Z)	0.680	1.348	0.179

Sumber: Perhitungan Smart PLS Versi 3.0, 2020

PENUTUP

Berdasarkan nilai kebaikan modelnya yang diperoleh nilai Q-Square sebesar 0.985348, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur model penelitian ini dapat diterima dari hasil pengujian yang diperoleh dengan

Hal ini menunjukkan bahwa dari estimasi faktual, model tersebut baik karena banyaknya faktor yang terlibat dalam model tersebut mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja sebesar 98,53%. Kelebihan 1,47% adalah faktor lain yang juga berdampak pada eksekusi, termasuk error.

Tabel 8. Uji Hipotesis melalui *Bootstrapping*

Hipotesis	Pengaruh	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	KOMPETENSI (X1) -> KOMPENSASI (Z)	0,969	0,333	DITOLAK
H2	KOMPETENSI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	1.018	0,309	DITOLAK
H3	BEBAN KERJA (X2) -> KOMPENSASI (Z)	4.235	0,000	DITERIMA
H4	BEBAN KERJA (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0,722	0,471	DITOLAK
H5	KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	5.577	0,000	DITERIMA
H6	KOMPETENSI (X1) -> KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	1.030	0,304	DITOLAK
H7	BEBAN KERJA (X2) -> KOMPENSASI (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	2.860	0,004	DITERIMA

Sumber: Perhitungan Smart PLSVersi 3.0, 2020

PENUTUP

Berdasarkan nilai *Goodness Of Fit* diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,985348, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa struktur model penelitian ini dapat diterima dari hasil pengujian yang diperoleh dengan perangkat SmartPLS Versi 3.0, Hal ini menunjukkan bahwa dari estimasi faktual model tersebut baik, karena keragaman faktor-faktor yang terkait dengan model tersebut mampu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan yang representatif sebesar 98,53%, kelebihannya sebesar 1,47% adalah elemen berbeda yang juga memengaruhi eksekusi, termasuk kesalahan. . Selain itu sudah menjadi rahasia umum bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kompensasi pada CV. Andaruni Hulu Sungai Utara belum kritis, 2) Keterampilan berpengaruh positif namun tidak besar terhadap kinerja perwakilan, 3) Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap remunerasi, 4) Tanggung jawab berpengaruh positif namun tidak besar terhadap kinerja pekerja, 5) Gaji berpengaruh

positif perbedaan dan kritis terhadap pelaksanaan pekerja, 6) Kapabilitas berpengaruh yang positif namun tidak besar terhadap pelaksanaan perwakilan melalui upah, 7) Tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan pekerja melalui kompensasi.

REFERENSI

- Anonim, 2014, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- _____, 2019. *Pedoman Penulisan Tesis Magister Ilmu Administrasi*. STIA Bina Banua Banjarmasin.
- Agung, A.A., 2012. Metodologi penelitian bisnis. Malang.
- Adityawarman, Y., Sanim, B. and Sinaga, B.M., 2015. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal manajemen dan organisasi*, 6(1), pp.34-44.
- Kharie, A.R., Sendow, G.M. and Dotulong, L.O., 2019. Pengaruh analisis jabatan, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ternate. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Budihardjo, I.M., 2015. *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Chandra, R. and Adriansyah, D., 2017. Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance cabang di Langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*, 6(1), pp.670-678
- Daly, H., 2015. Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 3(1)
- Dessler, G., 2015. Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: salemba empat*.
- Paramitadewi, K.F., 2017. *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University). *Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Hamid. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Cantika: Yogyakarta
- Hasibuan, M.S., 2003. Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Kismono, G., 2011. Bisnis Pengantar, Edisi Kedua. *Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta*.
- Ma'arif, M.S. and Kartika, L., 2012. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan. Bogor: PT.
- Sari, R.N., 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan.
- Mangkunegara, A.P., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: PT Remaja Rosda Afditama. *PT. PT. Remaja Rosdakarya*.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shabbir, B., Naqvi, R. and Jinnah, M.A., 2017. Impact of workload and job complexity on employee job performance with the moderating role of social support and mediating role of job stress: A study of travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK. *Journal of Accounting & Marketing*, 6(01), pp.1-.

- Pratiwi, H.N. and Affandi, H.A., 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Pratiwi, H.N. and Affandi, H.A., 2019. *Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat* (Doctoral dissertation, Perpustakaan FEB-UNPAS BANDUNG).
- Rande, D., 2016. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten mamuju utara. *Katalogis*, 4(2).
- Heidjrachman, R. and Husnan, S., 2000, Manajemen Personal, edisi keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, V., 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Sastra, B.A., Zulfadil, Z. and Fitri, K., 2017. *Pengaruh kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan bank danamon cabang tuanku tambusai pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti, M.S.D.M., Birokrasi, R. and Sipil, M.P.N., 2011. PT Refika Aditama.
- Setiawan, F. and Dewi, A.S.K., 2014. *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkat Anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Sopiah, Etta Mamang Sangadji. 2018. *Guru Profesional : Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV. Andi Offset: Yogyakarta.
- Sugiyono, S., 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Suharti, L. and Susanto, A., 2014. The impact of workload and technology competence on technostress and performance of employees. *Indian Journal of Commerce and Management Studies*, 5(2), pp.01-07.
- Edy, S., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. jakarta: Kencana.
- Tarwaka, S. and Sudiajeng, L., 2004. Ergonomi untuk keselamatan, kesehatan kerja dan produktivitas.
- Wibowo, A., 2012. Manajemen Kinerja. *Cetakan keenam*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Widodo, S.E., 2023. Manajemen pengembangan sumber daya manusia.