



**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KANTOR AKUNTAN PUBLIK KANAKA PURADIREDJA,
SUHARTONO**

***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND SALARY ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES AT THE PUBLIC ACCOUNTING FIRM KANAKA PURADIREDJA, SUHARTONO***

Maria Nameka Sari Sitanggang¹

marianamekasari@gmail.com

Hotner Tampubolon²

hotnertampubolon@yahoo.com

Jonni Siagian³

Jonni.siagian@yahoo.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Employee Performance is the level of success of an individual or team in carrying out the tasks that are their responsibility, based on previously determined indicators. There are various factors that may lead to a decrease in employee performance, such as the lack of good management of employee workload and salary. The main goal about quantitative study is to identify how workload and salary affect employee performance at KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono, South Jakarta branch. By using a saturated sampling technique, 30 office employees were selected as research samples. A Likert scale of 1 to 5 is included in the questionnaire used for data collection. In conducting descriptive analysis supported by Excel and SPSS software version 26.0. With the workload variable as (X1) having a significant level of $0,043 < 0,05$, which indicates the result of the variable (X1) is significant. The t-count value of 2,05, $t\text{-count} < t\text{-table}$ ($2,128 > 2,052$), suggests that the workload variable has a significant effect on employee performance at KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono, South Jakarta branch. The outcome of the influence of the salary variable (X2) indicates a significant effect on employee performance at KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono, South Jakarta branch, namely $0,001 > 0,05$. The t-table value of 2,052 indicates that $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3,725 > 2,052$). The simultaneous test produces the resulting F-statistic of 16,165, then the F-table value of 3,35. With the meaning that workload and salary significantly affect employee performance is significantly influenced, as indicated by a p-value of 0,000 (less than 0,05) and an F-statistic exceeding the critical value ($16,165 > 3,35$).

Keywords: Workload, salary, employee performance.

ABSTRAK

Kinerja karyawan mencerminkan sejauh mana individu berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, berdasarkan indikator-indikator yang telah ditetapkan. Adapun faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti tidak adanya pengelolaan yang baik mengenai beban kerja dan gaji karyawan. Tujuan dari penelitian kuantitatif ini yakni mengidentifikasi bagaimana beban kerja dan gaji memengaruhi kinerja karyawan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono cabang Jakarta selatan. Dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu 30 karyawan kantor dipilih sebagai sampel penelitian. Skala likert 1 sampai 5 disertakan dalam kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data. Dalam melakukan analisis deskriptif didukung oleh software Excel dan SPSS versi 26.0. temuan penelitian mengindikasikan beban kerja (X1) menunjukkan adanya tingkat signifikansi senilai 0,043, yang berada < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bersifat signifikan. Nilai t hitung senilai $2,052 < t \text{ tabel } (2,128 < 2,052)$ memperkuat bukti beban kerja memengaruhi kinerja karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono cabang Jakarta Selatan secara nyata. Sementara itu, variabel gaji (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai t hitung untuk variabel ini adalah 3,725, yang lebih besar dibandingkan t tabel senilai 2,052, sehingga memperkuat adanya pengaruh signifikan antara gaji dan kinerja karyawan. Pengujian secara simultan memberikan hasil f hitung senilai 16,165, sementara f tabel 3,35. Berdasarkan hasil perhitungan, nilai f hitung yang melebihi f tabel serta tingkat signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwasanya secara simultan, beban kerja dan gaji memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Kata-kata Kunci: Beban kerja, gaji, kinerja karyawan.

1. PENDAHULUAN

Pada jaman globalisasi teknologi semakin berkembang serta penyebaran informasi yang semakin mudah dan cepat. Akan tetapi, jika tidak disertai dengan dukungan SDM yang berkualitas, suatu perusahaan akan sulit untuk berkembang, kondisi tersebut menyebabkan karyawan dituntut untuk memberikan performa yang terbaik dalam mencapai keberhasilan perusahaan dengan kinerjanya untuk meraih tujuan perusahaan.

Setiap perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki performa yang baik dalam pekerjaannya, dengan dilakukannya penilaian kinerja terhadap karyawan, maka perusahaan dapat mengidentifikasi, mengukur, mendata, dan melihat hasil pencapaian kerja seorang karyawan. Maka, perusahaan harus mengetahui waktu yang tepat guna melakukan penilaian kinerja karyawan karena apabila dalam proses penilaian kinerja dilakukan tidak konsisten maka akan mengalami kesulitan dalam memantau dan mengontrol perkembangan suatu pekerjaan setiap karyawannya.

Pada KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono memiliki berbagai struktur jabatan / individu pada posisi jabatan senior yaitu Senior 1, Senior 2, Assosiate Senior, serta posisi jabatan junior yaitu Technical Assistant di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

Tabel 1.1

Deskripsi Pekerjaan Auditor

Audit (Senior)	Audit (Junior)
Memimpin tim audit saat pelaksanaan audit di klien (di lapangan).	Merekap dan menyusun data dari dokumen keuangan klien
Melakukan pemeriksaan langsung atas dokumen, sistem, dan aktivitas klien, termasuk wawancara, observasi, dan pengujian substantif.	Menyusun draft awal kertas kerja audit berdasarkan data yang dikumpulkan.
Membuat dan mereview kertas kerja audit (<i>working papers</i>).	Terkadang ikut ke lapangan, hanya untuk menangani bagian <i>back-office</i> dan pekerjaan dasar audit.
Bertanggung jawab atas keseluruhan proses audit hingga laporan disusun	

Pada tabel 1.1 yang merupakan deskripsi pekerjaan (*Job description*) di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono cabang Jakarta Selatan, memiliki struktur bagian dimulai dari bagian Technical Assistant, yang termasuk dalam kategori Junior. Selanjutnya, terdapat Associate Senior di tingkat Semi-Senior, diikuti oleh Senior 1 dan Senior 2. Struktur bagian ini memberikan jalur karir yang jelas bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka dalam perusahaan.

Tabel 1.2

Standar Kinerja Karyawan Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono

Sistem Penilaian Bukan Incharge		Sistem Penilaian Bila Incharge	
Interval Nilai	Grade	Interval Nilai	Grade
340 - 400	Baik Sekali (BS)	500 - 600	Baik Sekali (BS)
275 - 339	Baik (B)	405 - 499	Baik (B)
210 - 274	Cukup (C)	310 - 404	Cukup (C)
145 - 209	Kurang (K)	215 - 309	Kurang (K)
80 - 144	Kurang Sekali (KS)	120 - 214	Kurang Sekali (KS)

Sumber: KAP Public Kanaka Puradiredja, Suhartono

Berdasarkan tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono, dalam proses audit, auditor senior memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena berperan sebagai incharge, yaitu pihak yang mengelola seluruh pelaksanaan audit hingga tahap akhir, termasuk penyusunan laporan final. Sebagai incharge, auditor senior harus memastikan bahwa audit berjalan sesuai prosedur, hasilnya akurat, dan laporan disusun tepat waktu. Oleh karena itu, penilaian kinerja auditor senior dilakukan

secara khusus, mencakup aspek kompetensi, kepribadian, dan kepemimpinan. Berbeda halnya dengan auditor junior, yang umumnya hanya terlibat dalam tahap awal audit seperti vouching, pencocokan data, atau input dokumen. Karena posisi audit junior tidak terlibat dalam proses audit secara menyeluruh, khususnya hingga tahap akhir, kinerja auditor tidak dinilai secara terpisah sebagai incharge, namun hanya mencakup aspek kompetensi dan kepribadian.

Namun apabila ditinjau selama periode 2022-2024, bahwa selama tiga tahun terakhir KAP Kanaka Puradiredja pada divisi audit adanya fluktuasi performa di Berdasarkan penilaian kinerja hasil akumulasi dari 5 karyawan pada audit senior 2 mengalami kenaikan performa signifikan dari skor 340 (2022) menjadi skor 420 (2023), namun mengalami penurunan tajam ditahun berikutnya menjadi skor 330. Penilaian kinerja berdasarkan hasil akumulasi dari 5 karyawan pada audit senior 1 menunjukkan kenaikan di 2024 (dari 285 menjadi 360 poin), namun sebelumnya mengalami penurunan pada tahun 2023. Penilaian kinerja berdasarkan hasil akumulasi dari 8 karyawan pada assosiate senior mengalami penurunan bertahap, dari skor 410 (2022) ke skor 300 (2023) lalu stagnan di skor 280 (2024). Penilaian kinerja berdasarkan hasil akumulasi dari 12 karyawan pada technical assistant menunjukkan lonjakan kinerja signifikan di tahun 2023, namun mengalami penurunan kembali pada tahun 2024.

Menurut Handoko, kinerja karyawan mempunyai faktor sebagai berikut yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres atau beban kerja, kondisi pekerjaan, sistem upah kerja atau gaji. (Situmorang, 2021).

Oleh karena itu, permasalahan terkait kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat krusial bagi karyawan sekaligus perusahaan/organisasi, sehingga berdasarkan fenomena diatas maka urgensi penelitian ini sangat penting untuk dilaksanakan terkait faktor – faktor yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan Kantor Akuntan Publik Kanaka Puradiredja, Suhartono Cabang Jakarta Selatan (TB.Simatupang)".

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

2.1. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori Pengharapan dikemukakan Victor H. Vroom (1964). Dimana teori ini menyatakan bahwa motivasi dan kinerja individu dipengaruhi oleh ekspektasi tentang hasil dari upaya individu. Motivasi kerja karyawan cenderung meningkat jika karyawan yakin apabila upayanya berpotensi meningkatkan performa kerjanya, kemuadia diimbangi dengan gaji yang memadai.

Hubungan antara Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*) dengan variabel penelitian yang digunakan, yaitu:

1. Beban Kerja

Karyawan yang merasa beban kerjanya berat dan kurang sesuai dengan kemampuan mereka, cenderung merasa bahwa upayanya tidak akan menghasilkan performa yang optimal, dengan begitu karyawan cenderung tidak terdorong dalam melaksanakan maupun menjalankan pekerjaannya.

2. Gaji

Gaji yang tidak sesuai dengan kinerja karyawan juga dapat mengurangi ekspektasi karyawan mengenai imbalan, kondisi ini menyebabkan karyawan tidak memiliki dorongan kuat untuk bekerja lebih optimal.

3. Kinerja Karyawan

Pada kinerja karyawan, teori ini menekankan bahwa pentingnya keseimbangan antara beban kerja, kinerja, dan imbalan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Teori Pengharapan memiliki konsep antara lain:

1. Harapan (*Expectancy*): Keyakinan karyawan bahwa usaha yang dilakukan akan mewujudkan kinerja yang baik, apabila karyawan percaya bahwa mereka dapat mencapai target jika lebih termotivasi.
2. Instrumentalitas (*Instrumentality*): Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh hasil yang diharapkan (misalnya, bonus atau promosi). Karyawan perlu yakin bahwa ada hubungan positif antara kinerja dan imbalan.
3. Valensi (*Valence*): Seberapa besar nilai atau pentingnya hasil yang diharapkan bagi karyawan. Jika karyawan menganggap imbalan tersebut bernilai, mereka akan lebih termotivasi untuk berusaha.

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur elemen dalam teori pengharapan meliputi:

1. Tingkat keyakinan terhadap kemampuan: Seberapa percaya diri karyawan terhadap kemampuannya untuk mencapai kinerja yang optimal.
2. Persepsi terhadap hubungan antara kinerja dan imbalan: Apakah karyawan percaya bahwa kinerja yang baik akan disusul oleh imbalan yang sesuai.
3. Nilai dari hasil yang diharapkan: Seberapa besar karyawan menghargai imbalan yang ditawarkan, seperti menerima gaji, bonus, atau pengakuan.
4. Motivasi untuk berusaha: Tingkat motivasi karyawan untuk bekerja keras berdasarkan keyakinan mereka terhadap harapan, instrumentalitas, dan valensi.

2.2. Kinerja Karyawan

Definisi kinerja adalah output atau hasil yang diraih individu, yang berasal dari suatu rangkaian proses kerja secara menyeluruh dan harus dapat dibuktikan secara nyata serta diukur dengan jelas (Sedarmayanti, 2017).

Menurut McCloy, Campbell, dan Cudeck (1994) dalam Tampubolon (2016), kinerja karyawan berarti efektivitas aktivitas karyawan yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada produktivitas atau efektivitas kerja. Penilaian kinerja memegang peranan penting dalam membentuk organisasi yang berjalan secara optimal dan efisien. Menurut Mondy, penilaian kinerja adalah metode yang ditetapkan secara formal untuk mengevaluasi dan menganalisis seberapa baik tim dan individu telah melaksanakan tugasnya. (Widodo, 2015)

Adapun indikator yang dapat diukur dalam kinerja karyawan menurut (Rohman, 2018) antara lain:

A. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada total pekerjaan yang berhasil dicapai oleh individu dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

B. Kualitas kerja

Kualitas kerja menggambarkan tingkat mutu hasil kerja yang dicapai oleh individu.

C. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dinilai berdasarkan pandangan individu dengan seberapa cepat berbagai kegiatan dicapai hingga menghasilkan output.

D. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kecakapan individu dalam menjalin kolaborasi dengan sesama rekan dalam organisasi.

2.3. Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) Adapun beban kerja merujuk pada tugas-tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan standar kinerja berdasarkan jenis pekerjaan yang dijalankan diperusahaan. Beban kerja menggambarkan kondisi suatu pekerjaan yang memiliki rincian tugas tertentu dan harus diselesaikan pada kurun waktu tertentu yang sudah ditetapkan dua belah pihak.

Adapun indikator yang dapat diukur dalam beban kerja menurut (Putra, 2012) yakni:

A. Target yang harus dicapai

Target ini merupakan sasaran kerja yang sudah ditetapkan sebelumnya dan menjadi acuan utama dalam pelaksanaan tugas

B. Kondisi lapangan

Mencerminkan persepsi karyawan mengenai kondisi kerja yang dijalani, seperti kemampuan mengambil keputusan secara cepat saat melaksanakan tugas, serta kesiapan menghadapi situasi tak terduga.

C. Penggunaan waktu

Penggunaan waktu menggambarkan cara karyawan mengelola massa kerja yang tersedia untuk selesaikan tugas maupun pekerjaan secara efisien.

D. Standar pekerjaan

Pandangan karyawan mengenai tugas kerja mencerminkan kesan yang dirasakan, seperti reaksi psikologis yang dirasakan saat menghadapi pekerjaan dengan tenggat waktu yang ditetapkan.

2.4. Gaji

Menurut Abdul Rivai (2022) gaji merupakan bentuk kompensasi yang memiliki peran penting bagi SDM, karena mencerminkan apresiasi atas kontribusi berupa waktu, tenaga, dan keahlian yang diberikan kepada organisasi. Gaji juga berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Definisi gaji adalah imbalan yang diberi perusahaan pada karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan pada kurun waktu tertentu. Gaji juga mencerminkan bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. (Ruky Achmad, 2021)

Adapun indikator yang dapat diukur dalam gaji menurut (Ratnasari & Mahmud, 2020) antara lain:

A. Kelayakan

Gaji yang layak selalu menjadi harapan bagi setiap karyawan. Semakintinggi kinerja, usia, dan masa kerja seseorang, semakin besar pula keinginannya untuk menerima gaji yang sebanding dan adil.

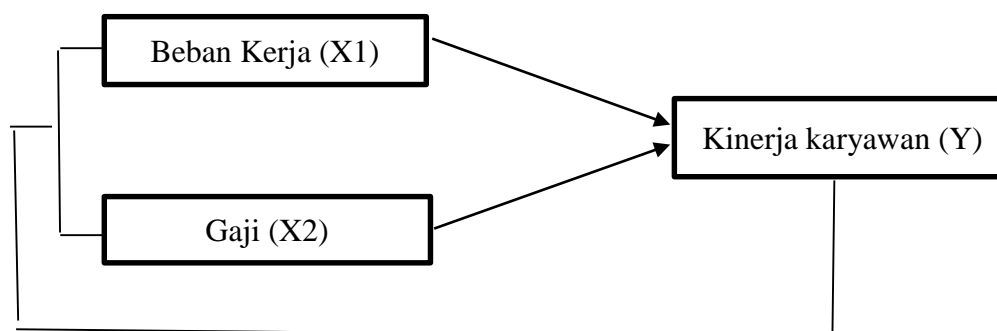
B. Motivasi kerja

Penerimaan gaji dapat menumbuhkan semangat dalam diri karyawan. Gaji yang dianggap sesuai akan mendorong mereka untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan kinerjanya demi mempertahankan atau memperoleh imbalan yang sesuai.

C. Kepuasan kerja

Karyawan akan merasakan kepuasan ketika menerima gaji yang mencerminkan karakteristik pribadi mereka, seperti tingkat kinerja atau senioritas. Hal ini membuat karyawan merasa bahawa kontribusinya dihargai dan keberadaannya penting bagi perusahaan.

2.5. Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

2.6. Perumusan Hipotesis

1) Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat penelitian terdahulu oleh (Rolos et al., 2018) menunjukkan hasil variabel beban kerja memengaruhi kinerja karyawannya. Hasil ini menjelaskan terdapat pengaruh kuat terhadap kinerja karyawannya. Karyawan yang menghadapi beban kerja yang tinggi cenderung kesulitan mencapai target. Oleh karena itu penting untuk mengelola semua variabel untuk menjaga kinerja karyawan.

2) Gaji Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian (Eksan & Purnomo, 2023) dan (Budi et al., 2022) menunjukkan hasil variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya. Ini menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang kuat antar variabel, jika gaji pada karyawan berdasarkan keseimbangan usaha dan hasil, meningkatkan motivasi, kepuasan, maka karyawan akan cenderung meningkatkan kinerjanya melalui kontribusinya kepada perusahaan.

3) Beban Kerja dan Gaji Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Jeky 2018) menunjukkan hasil variabel beban kerja memengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian oleh (Eksan & Purnomo, 2023) menunjukkan hasil variabel gaji memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja dan gaji memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

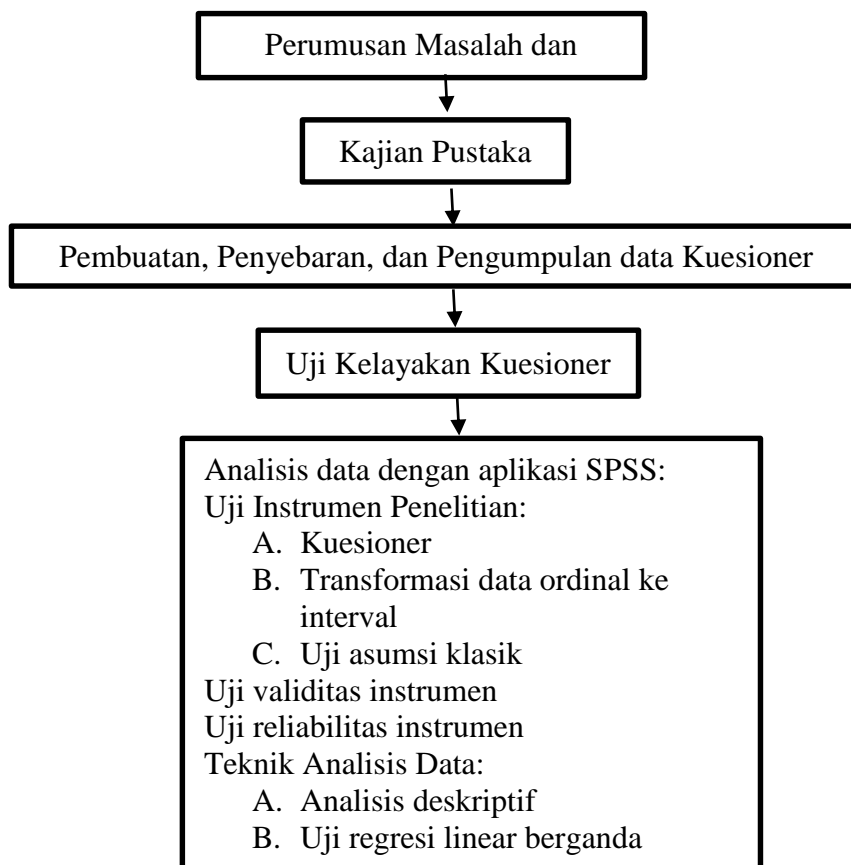
3. METODA PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sebab alat analisis dan data yang dipakai dalam pembahasan hasil penelitian yaitu multi regresi linear maka jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

Hasilnya dapat dipakai untuk menarik kesimpulan yang objektif dan dapat memberikan saran berdasarkan hasil yang didapat. Metode pendekatan yang digunakan yaitu kuantitatif deskriptif. Pendekatan ini dipakai untuk menjelaskan kondisi yang sedang terjadi saat penelitian berlangsung di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

3.2. Desain Penelitian



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang memakai skala likert 5 poin guna mengelola pandangan karyawan terhadap variabel bebas dan terikat. Setelah data terkumpul, langkah awal yaitu melakukan MSI untuk memperoleh data yang lebih tepat dan reliabel. Lalu, pengujian asumsi klasik.

Untuk memastikan kualitas alat pengukuran dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen guna mengidentifikasi konsistensi alat ukur penelitian. Setelah itu, analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan ringkasan data secara umum, mencakup nilai mean, median, serta distribusi frekuensinya.

Kemudian uji regresi berganda akan diterapkan untuk mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir uji hipotesis guna membuktikan validitas dugaan yang telah diajukan mencakup pengujian parsial, pengujian simultan, dan pengujian *R square*.

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono cabang Jakarta Selatan yang berlokasi di Jl. TB Simatupang No.18, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Dilakukan pada bulan Februari-Juni 2025.

3.4. Populasi Penelitian

Dalam penelitian, seluruh karyawan auditor di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono cabang Jakarta Selatan, yang berjumlah 30 orang akan dijadikan sebagai responden (seluruh populasi). Alasan penulis menggunakan seluruh karyawan auditor karena lingkup objek penelitian tidak terlalu luas maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel untuk memastikan data yang lebih akurat dan representif.

3.5. Definisi Operasional Variabel

1. Beban kerja termasuk total pekerjaan yang wajib diselesaikan oleh karyawan, maka diperlukan kondisi lingkungan yang mendukung untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberi oleh perusahaan pada karyawannya sebagai apresiasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
3. Kinerja karyawan merupakan output dari pencapaian individu baik dalam kuantitas, kualitas, maupun kerjasama antar rekan kerja.

3.6. Instrumen Pengumpulan Data

1. Transformasi Data Ordinal ke Interval

Pada studi ini, hasil kuesioner yang diperoleh bersifat ordinal, sedangkan data yang digunakan dalam analisis statistik parametrik harus berada dalam skala interval. Maka untuk mengatasi hal ini perlu dilakukan konversi data ordinal ke skala interval dengan metode penskalaan yang disebut *Method Successive Interval* (MSI).

2. Uji Asumsi Klasik

Data yang diubah menjadi skala interval, maka dapat dipakai untuk menentukan data memenuhi asumsi yang diperlukan sebelum melakukan analisis selanjutnya yang mencakup sebagai berikut:

A. Uji Normalitas

Setelah data diubah menjadi skala interval maka dilakukan pengujian untuk mengevaluasi distribusi data pada suatu variabel atau kumpulan data mengikuti pola

distribusi normal. Suatu data dianggap memiliki distribusi normal jika tidak terdapat penyimpangan signifikan atau deviasi standar yang jauh dari distribusi normal. Melalui uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap menyebar secara normal jika nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,05. (Syafriada Hafni Sahir, 2021)

B. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dipakai guna mengidentifikasi pengaruh antara variabel bebas (faktor yang mempengaruhi) untuk menentukan tidak ada yang terlalu berkorelasi. Maka penelitian ini memakai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance value* lebih besar dari 0,01, maka menunjukkan tidak adanya multikolinearitas yang signifikan antara variabel bebas. (ibid)

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas guna menentukan ketidaksamaan varians residual pada masing-masing observasi dalam model regresi. Jika dalam kondisi residual menunjukkan varians yang seragam diseluruh pengamatan, keadaan ini dikenal sebagai homokedastisitas. Sebaliknya apabila terjadi ketidaksamaan dalam penyebaran, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya memenuhi asumsi homokedastisitas, karena dapat menandakan bahwa data mempresentasikan berbagai variasi ukuran secara konsisten. (Priyatno, 2016)

3. Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengukur validitas suatu instrumen, perlu dilakukan perhitungan nilai koefisien. Koefisien ini lalu dibanding dengan nilai r tabel *Pearson* berdasarkan tingkat signifikansi tertentu, yang umumnya digunakan pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan jumlah data (n) yang relevan. Kemudian, reliabilitas di evaluasi menggunakan nilai koefisien *Cronbach's Alpha*. Jika hasil analisis setiap variabel berada > 0,600, maka instrumen tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang baik. (Soesana et al., 2023)

3.7. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Dalam kajian ini, penulis akan menganalisis statistik dasar (perhitungan standar deviasi, median, modus, dan mean), frekuensi, dan persentase responden dalam setiap kategori.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini guna menguji dan mengevaluasi pengaruh variabel bebas terhadap satu variabel terikat secara bersamaan. (Ghodang, H., 2020)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
 α = Konstanta
 β = Koefisien regresi pertama
X1 = Beban kerja
X2 = Gaji
e = residual

3.8. Uji Hipotesis

A. Uji T

Keputusan dalam uji hipotesis berdasarkan hasil nilai signifikansi yang tercantum pada tabel *coefficients*, umumnya analisis dipakai pada tingkat kepercayaannya yakni 95%, atau pada tingkat signifikansinya senilai 5% ($\alpha = 0,05$). (Ghozali, 2016)

B. Uji F

Pengambilan keputusan pada uji ini didasarkan pada nilai simultan yang ada didalam tabel ANOVA, dengan tingkat signifikan yakni 5% ($\alpha = 0,05$). Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, bisa disimpulkan bahwasanya seluruh variabel bebas secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan dengan variabel terikatnya.

C. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran statistik yang dipakai guna mengidentifikasi sejauh manakah model regresi dalam menguraikan variasi dari variabel terikat berlandaskan pada variabel bebas, umumnya dinyatakan dalam bentuk persentase dan berkisar diantara 0 hingga 1 (atau 0% hingga 100%). (Sugiyono, 2020)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut standar, data terdistribusi normal jika $\text{sig} > 0,05$.

Tabel 4.1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.59736639
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.069
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah penulis (2025)

Pada tabel 4.13, pengujian *Kolmogorov-Smirnov* hasilnya menandakan bahwa nilai signifikansi melebihi 0,05 dengan nilai 0,200. Kondisi tersebut mengindikasikan hasil pengujian bahwasanya data pada penelitian mengikuti distribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.2

Hasil Uji Multikolinearitas

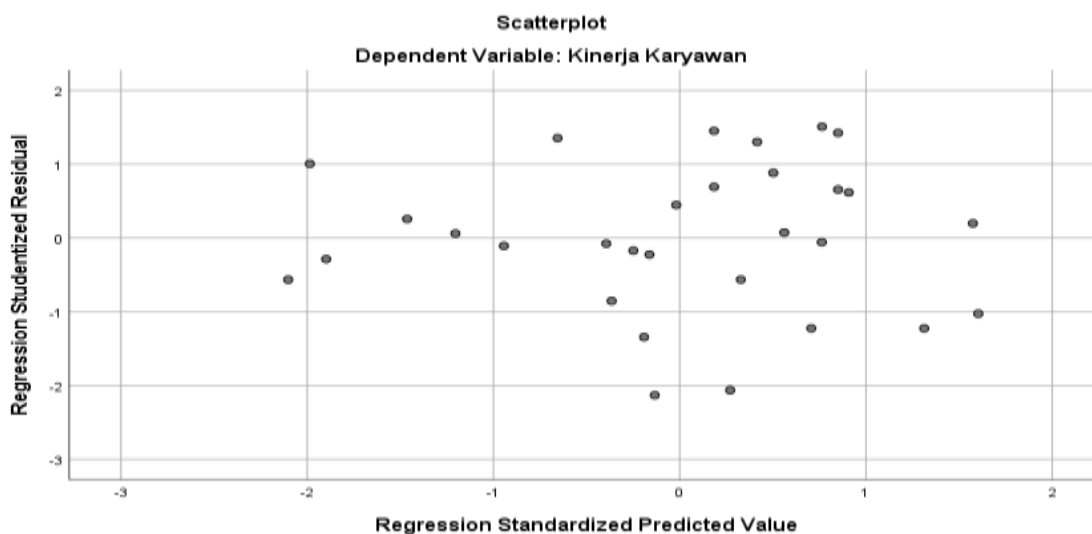
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	16.678	5.431		3.071	.005		
	Beban Kerja	.437	.131	.542	3.349	.002	.998	1.002
	Gaji	.048	.116	.068	.418	.679	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis (2025)

Pengujian multikolinearitas di tabel 4.15 menunjukkan hasil penelitian dengan nilai *tolerance* senilai 0,998 (syarat nilai *tolerance* > 0,1) dan nilai VIF senilai 1,002 (syaratnya bernilai VIF < 10). Dengan demikian, gejala multikolinearitas tidak ditunjukkan dalam setiap variabel.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisita

Sumber: ouput SPSS versi 26

Gambar 4.2 membuktikan tidak ada pola yang jelas pada titik-titik data, yang terdistribusi merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Berdasarkan hasil ini, tampaknya model regresi ini cocok untuk mempelajari bagaimana beban kerja dan kompensasi memengaruhi kinerja.

4.2. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.3

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6508.927	4581.161		1.421	.167
	Beban Kerja	.551	.146	.584	3.774	.001
	Gaji	.105	.144	.113	.733	.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis (2025)

Diperoleh persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = 6,508 + 0,551 X1 + 0,105 X2 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta (α) dengan nilai 6,508 membuktikan variabel beban kerja dan gaji bernilai nol, maka kinerja karyawan diperkirakan berada pada angka 6,508.
2. Nilai $\beta = 0,551$ menandakan koefisien regresi positif, hal ini menunjukkan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan arah pengaruhnya sama yang maknanya jika ada penambahan dalam variabel beban kerja sejumlah 1 satuan, kinerja karyawan akan bertumbuh sebanyak 0,551.
3. Nilai $\beta = 0,105$ menandakan koefisien regresi positif hal itu menunjukkan antara gaji terhadap kinerja karyawan dinyatakan arah pengaruhnya sama yang maknanya jika ada penambahan dalam variabel gaji sejumlah 1 satuan, maka pertumbuhan sebanyak 0,105 akan dialami oleh kinerja karyawan.

4.3. Uji Hipotesis**A. Uji t**

Tabel 4.4
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6508.927	4581.161		1.421	.167
	Beban Kerja	.551	.146	.584	3.774	.001
	Gaji	.105	.144	.113	.733	.470

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis (2025)

Pada tabel 4.18 menampilkan nilai signifikansi atas pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan H_0 1 ditolak, H_a 1 diterima. Maksudnya beban kerja secara terpisah mempengaruhi kinerja karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

Pada variabel gaji (X_2) Hasil dari uji t parsial yang ditunjukkan H_0 2 diterima dan H_a 2 ditolak. Berarti secara terpisah, gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

B. Uji F

Tabel 4.5
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	158704012.0	2	79352006.01	7.382	.003 ^b
	Residual	290236171.0	27	10749487.81		
	Total	448940183.0	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaji, Beban Kerja

Sumber: data diolah penulis (2025)

Dari tabel 4.19 untuk pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan nilai 0,003 < 0,005 dan F hitung yaitu 7,382 > F tabel yakni 3,35. Kondisi ini dapat dilihat, Ha3 diterima dan Ho3 ditolak. Hal ini menunjukkan, adanya kontribusi beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawannya.

C. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.595 ^a	.354	.306	3278.64115

a. Predictors: (Constant), Gaji, Beban Kerja

Sumber: data diolah penulis (2025)

Berdasarkan tabel diatas, Adapun nilai R² didapat sebanyak 0,306, yang menunjukkan beban kerja dan gaji berkontribusi sebanyak 30,6% terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya yaitu 69,4% merupakan akibat dari variabel-variabel yang berada di luar variabel bebas.

4.4. Pembahasan

Hasil dari analisis yakni:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Melalui hasil pengujian, diperoleh beban kerja memengaruhi kinerja karyawan, jika ditinjau secara parsial H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Hasil ini membuktikan beban kerja secara parsial memberikan dampak terhadap kinerja karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

Hasil ini konsisten dengan temuan-temuan dalam penelitian terdahulu oleh (Qonitatin Nisak & Dewi Andriani, 2022) dalam studi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada UPTD Puskesmas Tarik, yang mengemukakan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Melalui pengujian analisis, diketahui gaji tidak memengaruhi kinerja karyawannya, jika ditinjau secara parsial H_02 diterima dan H_{a2} ditolak, berarti secara terpisah, gaji tidak mempengaruhi dengan kinerja karyawan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Haeruddin (2017) dengan judul Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada hotel Grand Clarion di Makassar. Pada penelitian tersebut, diketahui bahwasanya variabel gaji tidak memberikan kontribusi secara signifikan dengan kinerja karyawannya.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Gaji secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai F hitung menunjukkan beban kerja dan gaji secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

Dengan demikian, variabel bebas mempunyai keterkaitan yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan. Ketika beban kerja dikelola secara optimal dan gaji diberikan sesuai, maka produktivitas karyawan pun menjadi optimal, yang dapat berdampak langsung oleh kinerjanya. Hasil daripada penelitian ini sesuai berdasarkan dugaan awal, yaitu bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi beban kerja dan gaji secara bersamaan.

5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berlandaskan pada studi ini, berikut simpulan yang bisa dijabarkan sebagai berikut:

1. Dari proses analisis, diperoleh t hitung (3,744) > t tabel (2,052), sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, yang membuktikan adanya kontribusi beban kerja dengan kinerja karyawan di KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono. Atau, semakin proporsional beban kerja yang diemban karyawan, maka semakin meningkat pula performa yang ditunjukkan

2. Dari proses analisis, diperoleh t hitung (0,733) < t tabel (2,052), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan dengan peningkatan kinerja. Berarti, meskipun persepsi karyawan terhadap besaran gaji cenderung bervariasi, hal tersebut secara tidak langsung mendorong performa karyawan. Maka, dikatakan bahwasanya gaji tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.
3. Hasil F hitung senilai 7,382 melebihi nilai F tabel yaitu 3,35, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut membuktikan beban kerja dan gaji dengan bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KAP Kanaka Puradiredja, Suhartono.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Studi ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan yakni dari sisi metodologis yang dapat memengaruhi keluasan dan kedalaman interpretasi hasil. Dengan memakai pendekatan kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda. Desain tersebut hanya mampu mengukur dan menjelaskan hubungan antar variabel secara statistik, namun tidak dapat mengungkap proses, alasan mendalam, atau dinamika kontekstual di balik hubungan tersebut. Oleh karena itu, hasil yang diperoleh terbatas pada hubungan numerik dan tidak memberikan pemahaman kualitatif terhadap persepsi atau pengalaman karyawan.

Lalu penelitian ini menerapkan regresi linear berganda yang hanya memeriksa pengaruh langsung antara variabel beban kerja dan gaji terhadap kinerja karyawan. Namun, teknik ini belum mempertimbangkan kemungkinan adanya variabel mediasi atau moderasi seperti kepuasan kerja atau motivasi kerja, sehingga interpretasi hubungan yang ditemukan bersifat terbatas.

5.3. Saran

Berdasarkan dari simpulan, berikut hal yang bisa diajukan bagi manajemen perusahaan, yakni:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi, mayoritas responden bekerja dengan tenggat ketat, sering butuh waktu cenderung lama, dan kurang siap menghadapi pekerjaan tak terduga, terutama saat musim audit. Hal ini menunjukkan perlunya manajemen waktu dan kesiapsiagaan dari manajemen.
2. Berdasarkan hasil rekapitulasi, gaji belum sepenuhnya memotivasi dan persepsinya beragam, namun bonus dan insentif lebih berpengaruh pada semangat kerja. Hal ini mengindikasikan pentingnya kompensasi tambahan tanpa mengubah struktur gaji.
3. Berdasarkan hasil rekapitulasi, responden mampu memenuhi target, tetapi konsistensi kerja belum stabil karena sifat pekerjaan auditor yang berkala. Dukungan manajemen dalam penyesuaian waktu dan pembagian tugas diperlukan agar kinerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD “ Larasati” Ngadiluwih Kediri. *RISK : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 3(1), 124–146. <https://doi.org/10.30737/risk.v3i1.3950>
- Ghodang, H., & H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis)*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Priyatno. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahan Dengan SPSS*. Gava Media.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 22.
- Ratnasari&Mahmud. (2020). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.Uniplastindo Interbuana Pandaan*. 66–79.
- Rohman, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Ruky Achmad. (2021). *Sistem Manajemen Kerja*. PT.Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Situmorang, C. E. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Kabupaten Tulang Bawang Barat* [Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya]. <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/7404>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A.

- N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (A. Karim (ed.)). Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Syafrida Hafni Sahir. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN* (M. S. Dr. Ir. Try Koryati (ed.)). PENERBIT KBM INDONESIA.
- Tampubolon, H. (2016). *The relationship between employee engagement, job motivation, and job satisfaction towards the employee performance. Corporate Ownership and Control*, 13(2CONT2), 473–477. <https://doi.org/10.22495/cocv13i2c2p9>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Pustaka Belajar.