

## Analysis Of The Influence Of Competence, Compensation, And Workload On Employee Performance At PT Waruna Shipyard Indonesia

### Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia

Naomi Syallom Chatrin Simanjuntak <sup>1)</sup>; Siswa Pratama <sup>2)</sup>; Abdi Setiawan <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan, Indonesia

Email: <sup>1)</sup> [naomisvallomsimanjuntak@gmail.com](mailto:naomisvallomsimanjuntak@gmail.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [20 Maret 2026]

Revised [15 Mei 2026]

Accepted [19 Mei 2026]

#### KEYWORDS

Kompetensi, Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Waruna Shipyard Indonesia. Populasi pada penelitian ini sebanyak 413 orang karyawan dengan sampel yang diambil sebanyak 81 orang responden yang dihitung dengan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan data primer-kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada PT Waruna Shipyard Indonesia. Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar 0,572,  $t_{hitung}$  sebesar 4,052 dengan signifikan sebesar 0,000. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar 0,244,  $t_{hitung}$  sebesar 2,975 dengan signifikan sebesar 0,004. Beban kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,247,  $t_{hitung}$  sebesar 2,542 dengan signifikan sebesar 0,013. Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 142,478 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991 dan  $F_{tabel}$  sebesar 2,723 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikan  $< 0,05$  maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  yang artinya benar adanya pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  dapat diterima dan terbukti benar karena hasil penelitian sejalan dengan hipotesis yang diajukan. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan adalah variabel kompetensi dengan regresi dan  $t_{hitung}$  terbesar. Sekitar 84,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari kompetensi, kompensasi, dan beban kerja, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kompetensi, kompensasi, dan beban kerja dengan nilai R sebesar 0,921.

#### ABSTRACT

This study aimed to examine the effects of competence, compensation, and workload on employee performance at PT Waruna Shipyard Indonesia. The population of this study consisted of 413 employees, with a sample of 81 respondents determined using the Slovin formula. This study used primary quantitative data collected through questionnaires and processed using SPSS version 24. The analytical technique employed was multiple linear regression analysis. The results showed that competence, compensation, and workload, both partially and simultaneously, had positive and significant effects on employee performance at PT Waruna Shipyard Indonesia. Competence had a regression coefficient of 0.572, a  $t$ -value of 4.052, and a significance value of 0.000. Compensation had a regression coefficient of 0.244, a  $t$ -value of 2.975, and a significance value of 0.004. Workload had a regression coefficient of 0.247, a  $t$ -value of 2.542, and a significance value of 0.013. The  $F$ -test results showed an  $F$ -value of 142.478 with a significance value of 0.000. The  $t$ -table value was 1.991 and the  $F$ -table value was 2.723, indicating that  $t$ -count was greater than  $t$ -table and  $F$ -count was greater than  $F$ -table with a significance value below 0.05. Thus,  $H_a$  was accepted and  $H_o$  was rejected, indicating a significant effect. These findings indicated that hypotheses  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , and  $H_4$  were accepted and empirically proven, as the results were consistent with the proposed hypotheses. The most dominant variable influencing employee performance was competence, as it had the highest regression coefficient and  $t$ -value. Approximately 84.1% of employee performance was explained by competence, compensation, and workload, while the remaining percentage was influenced by other factors. Employee performance had a very strong relationship with competence, compensation, and workload, as indicated by an  $R$  value of 0.921.

## PENDAHULUAN

PT Waruna Shipyard Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri galangan kapal dengan cakupan kegiatan perbaikan, pembangunan, dan rekondisi kapal niaga serta kapal pendukung industri pelayaran (Zulham, 2024). Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan menerapkan standar teknis dan keselamatan kerja yang ketat guna memastikan keandalan kapal, ketepatan waktu penyelesaian proyek, serta kualitas layanan yang sesuai dengan regulasi industri maritim (Zulham, 2024). Aktivitas galangan kapal menuntut keterlibatan sumber daya manusia dengan kompetensi

teknis yang beragam, mulai dari permesinan kapal, struktur baja, kelistrikan, hingga pengendalian mutu, sehingga kinerja karyawan menjadi faktor strategis dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan.

Kinerja karyawan memiliki peranan penting karena secara langsung memengaruhi mutu hasil pekerjaan, efisiensi proses produksi, serta pencapaian target waktu pengerjaan proyek (Fauziah et al., 2025). Pada perusahaan galangan kapal, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, ketelitian, tanggung jawab, kerja sama tim, dan inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan teknis di lapangan. Hasil observasi awal menunjukkan bahwa pada beberapa indikator kinerja masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya terkait konsistensi kualitas pekerjaan, pemenuhan target waktu, serta koordinasi antarunit kerja. Kondisi ini menjadi perhatian karena karakteristik pekerjaan galangan kapal sangat bergantung pada ketepatan prosedural dan sinergi antardivisi (Zulham, 2024).

Hasil pra-survei terhadap 20 karyawan memperkuat indikasi tersebut. Sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dihasilkan belum sepenuhnya memenuhi standar ketelitian dan kerapian yang ditetapkan perusahaan, sementara 65% responden menilai bahwa penyelesaian pekerjaan belum konsisten sesuai target waktu. Selain itu, 60% responden menyatakan bahwa pelaksanaan tugas dan akuntabilitas kerja masih perlu ditingkatkan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, khususnya pada aspek kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab, masih memerlukan perhatian lebih lanjut sebagai dasar peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif (Vebianti et al., 2025). Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, ditemukan bahwa pemahaman sebagian karyawan terhadap prosedur kerja dan standar teknis belum sepenuhnya merata. Selain itu, keterampilan teknis tertentu masih memerlukan penguatan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang kompleks dan berisiko tinggi. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 65% responden menilai pemahaman terhadap tugas dan prosedur kerja belum optimal, sementara 60% responden menilai pengalaman kerja belum sepenuhnya mendukung penyelesaian tugas secara efektif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi karyawan berpotensi memengaruhi kemampuan mereka dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, berperan dalam membentuk motivasi, kepuasan, dan komitmen kerja (Nono et al., 2025). Hasil observasi awal menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap sistem kompensasi masih beragam, terutama terkait kesesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Pra-survei menunjukkan bahwa 70% responden menilai gaji pokok belum sepenuhnya mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan, serta 60% responden menilai insentif belum sepenuhnya sebanding dengan pencapaian kinerja. Meskipun demikian, perusahaan tetap berupaya menyediakan berbagai bentuk kompensasi, sehingga diperlukan kajian ilmiah untuk menilai sejauh mana kompensasi berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja juga menjadi faktor yang patut diperhatikan. Beban kerja yang meliputi beban waktu, fisik, dan mental dapat memengaruhi daya tahan, konsentrasi, serta efektivitas kerja karyawan (Tobing et al., 2025). Hasil observasi dan pra-survei menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan tekanan kerja akibat target waktu yang ketat, tuntutan fisik pekerjaan galangan, serta kebutuhan menjaga konsentrasi tinggi dalam kondisi kerja yang kompleks. Sebanyak 70% responden menyatakan kesulitan menangani volume pekerjaan dengan dukungan peralatan yang terbatas, sementara 60% responden mengaku mengalami kesulitan menjaga konsentrasi akibat tekanan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja berpotensi memengaruhi kinerja apabila tidak dikelola secara proporsional.

Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi, kompensasi, dan beban kerja tersebut menunjukkan adanya dinamika internal yang wajar dalam organisasi dengan karakteristik pekerjaan berisiko dan berstandar tinggi (Witriyanti et al., 2023). Kondisi ini tidak dimaksudkan untuk menilai atau menyalahkan pihak tertentu, melainkan sebagai dasar akademis untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara objektif. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran nyata mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sebagai dasar ilmiah dalam mendukung upaya peningkatan kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan.

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2023) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2023) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan antara lain: kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, pengawasan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, komunikasi, komitmen organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja. Mangkunegara (2023) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

### Kompetensi

Wibowo (2021) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pengalaman dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Wibowo (2021) juga menjelaskan bahwa kompetensi dapat diukur dengan indikator: pengetahuan, keterampilan, sikap (attitude), dan pengalaman.

### Kompensasi

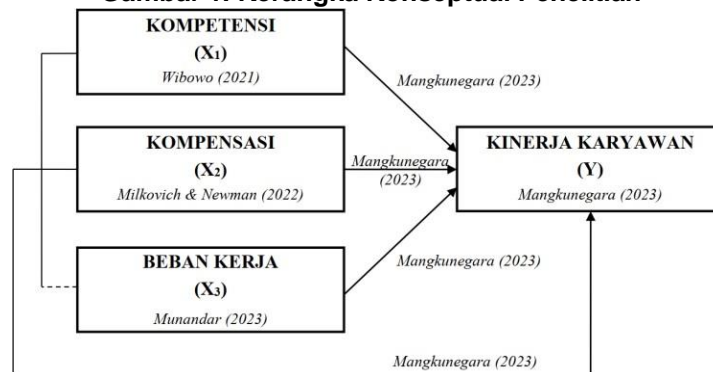
Milkovich & Newman (2022) menjelaskan bahwa kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan finansial serta layanan dan manfaat nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja dengan organisasi. Milkovich & Newman (2022) juga menjelaskan bahwa kompensasi dapat diukur dengan indikator: gaji pokok, insentif, tunjangan, fasilitas kerja, dan penghargaan nonfinansial.

### Beban Kerja

Munandar (2023) menjelaskan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Munandar (2023) juga menjelaskan bahwa beban kerja dapat diukur dengan indikator: beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, dan beban psikologis.

### Kerangka Konseptual dan Hipotesis

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Hipotesis H1, H2, H3, dan H4 yang diambil pada penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, dan beban kerja baik secara parsial maupun secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Waruna Shipyard Indonesia.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif-kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Adriani et al., 2025). Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian berupa angka yang diperoleh dari hasil pengukuran variabel menggunakan kuesioner terstruktur, sehingga memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur (Kumala & Setiawan, 2025). Hubungan yang dianalisis bersifat kausal, yaitu untuk melihat sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen (Pratama, 2025).

Penelitian dilaksanakan di PT Waruna Shipyard Indonesia, yang berlokasi di Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 413 orang dan tersebar pada berbagai divisi operasional maupun pendukung. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 81 responden (Gulo et al., 2025). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria responden merupakan karyawan tetap, telah bekerja minimal satu tahun, serta tidak menduduki jabatan pimpinan, agar data yang diperoleh merepresentasikan kondisi kerja operasional secara objektif (Gulo et al., 2025).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi, kompensasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk menangkap persepsi dan penilaian responden secara sistematis (Pratama et al., 2024).

Sebelum dilakukan analisis utama, data penelitian terlebih dahulu diuji melalui uji kualitas data, yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas (Pratama & Losi, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi item dengan nilai r-tabel, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan batas minimum 0,70 (Kumala & Setiawan, 2025). Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi (Setiawan et al., 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan (Fauziah et al., 2025). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan pada tingkat signifikansi 5% (Kumala & Setiawan, 2025). Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan (Gulo et al., 2025).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

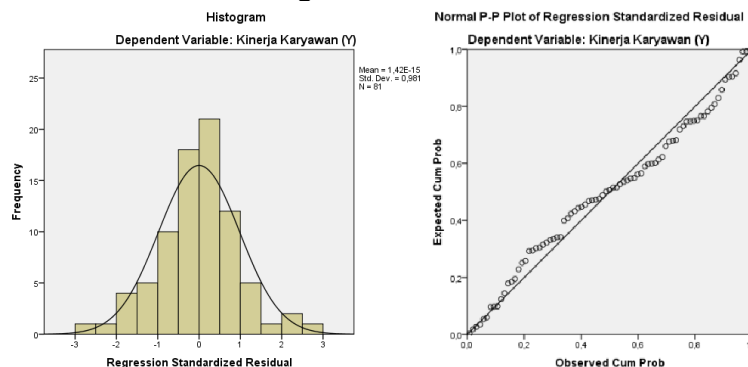
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Item	Kompetensi (X1)		Kompensasi (X2)		Beban Kerja (X3)		Kinerja Karyawan (Y)		Keterangan Valid dan Relabel
	r <sub>hitung</sub>	Cronbach's Alpha	r <sub>hitung</sub>	Cronbach's Alpha	r <sub>hitung</sub>	Cronbach's Alpha	r <sub>hitung</sub>	Cronbach's Alpha	
1	0,686	0,875	0,815	0,951	0,574	0,882	0,518	0,904	✓
2	0,500		0,530		0,536		0,624		✓
3	0,418		0,837		0,531		0,686		✓
4	0,799		0,715		0,693		0,605		✓
5	0,658		0,713		0,623		0,682		✓
6	0,674		0,917		0,551		0,646		✓
7	0,810		0,922		0,600		0,759		✓
8	0,686		0,742		0,711		0,608		✓
9	-		0,898		0,720		0,687		✓
10	-		0,864		0,556		0,785		✓

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil pengujian kualitas instrumen menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi item (r<sub>hitung</sub>) yang melampaui batas minimum 0,30 serta nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian dinilai mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten (Gulo et al., 2025).

**Gambar 2. Histogram dan P-P Plot Normalitas**



Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Pengujian asumsi normalitas berdasarkan histogram residual memperlihatkan pola distribusi yang mengumpul di bagian tengah dan membentuk kurva menyerupai lonceng tanpa indikasi kemiringan ekstrem ke sisi kiri maupun kanan. Pola ini menunjukkan bahwa residual model regresi memiliki sebaran yang mendekati normal (Pratama, 2025).

Temuan tersebut diperkuat melalui grafik Normal P–P Plot, di mana seluruh titik observasi tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Kondisi ini menandakan bahwa distribusi data responden telah memenuhi asumsi normalitas secara visual (Pratama et al., 2024).

**Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	Unstandardized Residual	Syarat Signifikan	Kesimpulan
N	81	Sig > 0,05	Data telah Terdistribusi Normal
Test Statistic	0,079		
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,200<sup>c,d</sup></b>		

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Secara statistik, uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berada di atas taraf signifikansi 0,05. Hasil ini mengonfirmasi bahwa residual berdistribusi normal, sehingga data penelitian dinyatakan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan model regresi linear (Pratama & Losi, 2022).

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Collinearity Statistics		Interpretasi Hasil
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 sehingga tidak ada masalah Multikolinearitas
	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	<b>0,158</b>	<b>6,332</b>	
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>0,224</b>	<b>4,473</b>	
	Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,240</b>	<b>4,173</b>	

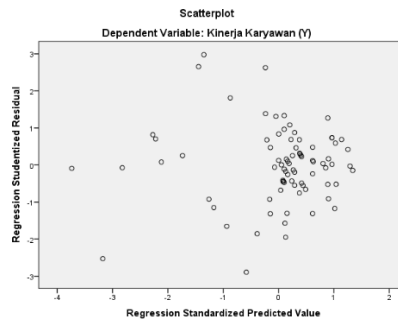
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Temuan ini mengindikasikan tidak adanya korelasi tinggi antarvariabel bebas, sehingga model regresi terbebas dari permasalahan multikolinearitas (Setiawan et al., 2024).

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 3. Grafik Scatterplot**



Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar seimbang di atas dan di bawah sumbu nol. Hal ini mengindikasikan varians residual yang konstan (Kumala & Setiawan, 2025).

**Tabel 4. Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Sig.	Interpretasi Hasil
(Constant)	0,000	Setiap variabel bebas memiliki nilai Sig. > 0,05 sehingga tidak ada gejala Heteroskedastisitas untuk setiap variabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	<b>0,793</b>	
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>0,738</b>	
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,197</b>	

a. **Dependent Variable: Absolute\_Residual**

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil uji Glejser menunjukkan seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi di atas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (Gulo et al., 2025).

**Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

Coefficients <sup>a</sup>						ANOVA <sup>a</sup>		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Uji F	
		B	Std. Error	Beta			F <sub>hitung</sub>	Sig.
1	(Constant)	<b>2,498</b>	1,947		1,283	0,203	<b>142,478</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	<b>0,572</b>	0,141	<b>0,454</b>	<b>4,052</b>	<b>0,000</b>		
	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	<b>0,244</b>	0,082	0,280	<b>2,975</b>	<b>0,004</b>		
	Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,247</b>	0,097	0,231	<b>2,542</b>	<b>0,013</b>		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X<sub>3</sub>), Kompetensi (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>)

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

**Regresi Linear Berganda**

Model regresi yang terbentuk dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut: (Belawa et al., 2022)

$$Y = 2,498 + 0,572X_1 + 0,244X_2 + 0,247X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 2,498 menunjukkan bahwa apabila kompetensi, kompensasi, dan beban kerja dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 2,498. Nilai ini merepresentasikan kinerja minimum yang secara inheren tetap ada dalam diri karyawan meskipun tanpa dukungan optimal dari variabel independen (Herlambang et al., 2022).
- Koefisien regresi kompetensi (X<sub>1</sub>) sebesar 0,572 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan. Arah positif ini

mengindikasikan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan secara langsung mendorong peningkatan kualitas, ketepatan, dan efektivitas kinerja (Aisyah & Priyadi, 2025). Hal ini dapat terjadi karena kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan minim kesalahan.

- c. Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,244 juga menunjukkan arah positif. Artinya, peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan (Gulo & Astria, 2025). Kondisi ini mencerminkan bahwa imbalan yang adil dan sesuai beban kerja mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.
- d. Koefisien regresi beban kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,247 dengan arah positif menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional dapat meningkatkan kinerja karyawan (Kabdiyono et al., 2024). Beban kerja yang sesuai kapasitas mendorong karyawan bekerja lebih fokus, terarah, dan produktif, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan *Standardized Coefficients Beta*, kompetensi ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Kumala & Setiawan, 2025). Hal ini disebabkan karena kompetensi menjadi fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga tanpa kemampuan dan keterampilan yang memadai, kompensasi dan pengaturan beban kerja tidak dapat menghasilkan kinerja optimal.

### Uji t ( Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan secara parsial. Nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dari distribusi t dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 81 - 4 = 77$  pada tingkat signifikansi 5% (Gulo et al., 2025). Berdasarkan tabel distribusi t atau perhitungan menggunakan Microsoft Excel, diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,991.

- a. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,052, yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,052 > 1,991$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan berarti perubahan kompetensi secara nyata dan statistik terbukti memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja (Putri et al., 2025).
- b. Variabel kompensasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,975, yang juga lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,975 > 1,991$ ) dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana sistem imbalan yang layak mendorong peningkatan performa kerja (Fajar et al., 2024).
- c. Variabel beban kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,542, lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,542 > 1,991$ ) dan nilai signifikansi  $0,013 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Yustikasari & Santoso, 2024).

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  terbesar dan signifikansi terkecil, kompetensi ( $X_1$ ) merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan (Gulo et al., 2025).

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari distribusi F dengan derajat kebebasan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 77$  pada taraf signifikansi 5%, sehingga diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,723 (Kumala & Setiawan, 2025). Hasil pengujian menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 142,478, yang jauh lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $142,478 > 2,723$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga perubahan pada kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara kolektif terbukti memengaruhi kinerja (Purba & Setiyono, 2022).

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

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>0,921<sup>a</sup></b>	0,847	<b>0,841</b>	2,82743
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X3), Kompetensi (X1), Kompensasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Olah Data Primer dengan SPSS (2026)

Hasil uji determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,841, yang berarti bahwa 84,1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi, kompensasi, dan beban kerja (Herlambang et al., 2022). Sementara itu, nilai R sebesar 0,921 menunjukkan tingkat keeratan hubungan yang sangat kuat

antara variabel independen dan kinerja karyawan. Sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian (Witriyanti et al., 2023).

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dan uji t, kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2023) yang menegaskan bahwa kemampuan dan keterampilan kerja merupakan determinan utama kinerja. Hasil penelitian sebelumnya oleh Vebianti et al. (2025), Aisyah & Priyadi (2025), Wulandari et al. (2025), Putri et al. (2025), serta Tauwi et al. (2024) juga mendukung temuan tersebut bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja di PT Waruna Shipyard Indonesia dapat dipahami melalui konteks operasional perusahaan yang bergerak pada industri galangan kapal dan pemeliharaan armada maritim dengan fasilitas docking dan shipbuilding yang kompleks serta berstandar tinggi. PT Waruna Shipyard Indonesia memiliki dermaga dan fasilitas produksi yang beragam dengan kapasitas hingga 120.000 DWT yang digunakan untuk perbaikan, fabrikasi, dan pembangunan kapal berbagai tipe, termasuk tug boats, barge, dan offshore support vessels. Pekerjaan semacam ini memerlukan kemampuan teknis yang tinggi, ketelitian, serta pemahaman terhadap keselamatan kerja yang ketat untuk mencegah kecelakaan dan menjaga mutu hasil kerja. Dalam situasi tersebut, karyawan yang memiliki pengetahuan yang memadai, keterampilan teknis yang tajam, serta sikap kerja yang disiplin dan bertanggung jawab akan lebih mampu memenuhi tuntutan tugas yang kompleks dibandingkan mereka yang kurang kompeten. Daya pengaruh kompetensi inilah yang tercermin dalam hubungan positif antara kompetensi dan kinerja karyawan (Wulandari et al., 2025).

Kompetensi karyawan tidak hanya berkaitan dengan keahlian teknis, tetapi juga mencakup kemampuan beradaptasi dengan perubahan, pemecahan masalah, dan pengalaman kerja yang relevan di lapangan (Tauwi et al., 2024). Mengingat PT Waruna Shipyard Indonesia memiliki sejarah panjang sejak 1990 dan terus memperluas fasilitas *docking* serta proses *shipbuilding* yang semakin maju, karyawan yang dapat menggabungkan pengalaman kerja praktis dengan sikap proaktif akan menunjukkan hasil kerja yang lebih baik. Hal ini terutama terlihat dalam penguasaan prosedur operasional yang standar, pengendalian mutu yang ketat, serta dalam menerapkan praktik keselamatan tinggi yang menjadi bagian dari budaya kerja di perusahaan. Ketika karyawan mampu menerapkan keterampilan dan pengalaman praktisnya dalam konteks teknis yang menuntut tinggi, kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar perusahaan meningkat (Putri et al., 2025).

Aspek lain yang memperkuat hubungan positif ini adalah lingkungan kerja yang menekankan *continuous improvement*, pengembangan kemampuan, dan penerapan standar keselamatan serta kualitas yang diakui secara internasional, seperti sertifikasi ISO 9001 dan ISO 45001 yang dijalankan perusahaan. Lingkungan yang demikian mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, pembelajaran di tempat kerja, serta pengalaman langsung dalam menangani proyek perbaikan maupun pembangunan kapal. Ketika organisasi menyediakan fasilitas dan dukungan manajerial untuk peningkatan kompetensi, karyawan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dalam setiap tugas yang diemban, menghasilkan output kerja yang lebih produktif, efisien, dan sesuai dengan standar industri (Wulandari et al., 2025). Inilah mekanisme yang menjelaskan mengapa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia, sebagaimana diperlihatkan melalui hasil uji statistik dalam penelitian ini.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dan uji t, hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Temuan ini konsisten dengan teori Mangkunegara (2023) yang menyatakan bahwa sistem imbalan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja. Dukungan hasil penelitian lain juga diperoleh dari penelitian Nono et al. (2025), Masripah & Permata Rahmi (2025), Pratami & Novendri (2025), Gulo & Astria (2025), serta Fajar et al. (2024) yang menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia dapat dipahami melalui karakteristik industri galangan kapal yang menuntut ketepatan waktu, ketelitian tinggi, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas kerja. Aktivitas operasional perusahaan mencakup perbaikan dan pembangunan kapal dengan tingkat risiko kerja yang relatif tinggi dan beban kerja fisik maupun teknis yang besar. Dalam kondisi tersebut, kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama yang memengaruhi semangat, motivasi, dan kesungguhan karyawan dalam



menyelesaikan tugasnya. Pemberian gaji pokok yang layak, disertai insentif dan tunjangan yang sesuai dengan beban dan risiko pekerjaan, mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal serta mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan (Pratami & Novendri, 2025).

Sistem kompensasi yang diterapkan PT Waruna Shipyard Indonesia tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup fasilitas kerja dan bentuk penghargaan nonfinansial. Fasilitas kerja yang memadai, seperti peralatan kerja yang aman dan lingkungan kerja yang tertata, memberikan rasa nyaman serta menurunkan potensi kelelahan dan kesalahan kerja (Masripah & Permata Rahmi, 2025). Selain itu, adanya penghargaan nonfinansial, seperti pengakuan atas kinerja, kesempatan pengembangan diri, dan kepercayaan dari atasan, turut membangun sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya (Nono et al., 2025). Kondisi ini membuat karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya, sehingga muncul dorongan internal untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan (Masripah & Permata Rahmi, 2025).

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja mencerminkan bahwa perusahaan telah berupaya menyesuaikan sistem balas jasa dengan tuntutan pekerjaan di sektor galangan kapal. Kebijakan kompensasi yang relatif adil dan proporsional membantu menjaga stabilitas tenaga kerja serta menekan tingkat ketidakhadiran dan penurunan produktivitas (Gulo & Astria, 2025). Ketika karyawan merasakan kesesuaian antara kontribusi yang diberikan dengan imbalan yang diterima, mereka cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi (Fajar et al., 2024). Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang dirancang secara tepat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan di PT Waruna Shipyard Indonesia, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji regresi dan uji parsial dalam penelitian ini.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil regresi linear berganda dan uji t yang dilakukan membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2023) yang menempatkan beban kerja sebagai faktor penentu kinerja. Hasil penelitian Tobing et al. (2025), Siahaan & Wahyudi (2025), Kabdiyono et al. (2024), Yustikasari & Santoso (2024), serta Mutiah & Suryani (2024) memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan di industri galangan kapal yang menuntut produktivitas tinggi, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kualitas. Aktivitas perusahaan mencakup pekerjaan perbaikan, pembangunan, dan pemeliharaan kapal yang memiliki target penyelesaian jelas dan tenggat waktu ketat. Dalam kondisi tersebut, beban kerja yang terstruktur dan terukur mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, disiplin, dan bertanggung jawab. Beban pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan memunculkan tantangan kerja yang realistis, sehingga karyawan terdorong untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas (Mutiah & Suryani, 2024).

Beban waktu, beban fisik, dan beban mental yang dihadapi karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia pada umumnya telah disesuaikan dengan kondisi lapangan dan kapasitas tenaga kerja. Pekerjaan galangan kapal secara alami menuntut aktivitas fisik dan konsentrasi tinggi, terutama dalam proses pengelasan, permesinan, dan pekerjaan struktur kapal. Beban kerja yang cukup tinggi namun masih dalam batas wajar dapat meningkatkan kewaspadaan, ketelitian, serta kedisiplinan kerja karyawan (Siahaan & Wahyudi, 2025). Ketika karyawan mampu mengelola tekanan waktu dan tuntutan teknis dengan baik, hal tersebut justru mendorong peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Kabdiyono et al., 2024). Beban mental dan psikologis yang muncul dari tanggung jawab terhadap keselamatan dan ketepatan hasil kerja juga berperan membentuk sikap kerja yang lebih serius dan profesional (Yustikasari & Santoso, 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Waruna Shipyard Indonesia telah melakukan pengelolaan beban kerja secara relatif efektif melalui pembagian tugas yang jelas, pengaturan waktu kerja yang terencana, serta penyediaan fasilitas dan prosedur kerja yang mendukung. Perusahaan juga menerapkan pengawasan kerja dan standar operasional yang membantu karyawan memahami batas tanggung jawab dan target yang harus dicapai. Pengelolaan beban kerja yang demikian membuat karyawan tidak hanya terbebani secara fisik dan mental, tetapi juga termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika beban kerja dirasakan sebagai tantangan yang dapat diselesaikan, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik (Tobing et al., 2025). Dengan demikian, temuan penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan mencerminkan kondisi nyata di PT Waruna Shipyard Indonesia, di mana beban kerja yang terkelola dengan baik mampu mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

### **Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji F yang dilakukan dapat diambil Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia. Oleh karena itu, hipotesis keempat (H4) dinyatakan diterima. Temuan ini sejalan dengan kerangka teoritis Mangkunegara (2023) serta didukung oleh penelitian Adriani et al. (2025), Witriyanti et al. (2023), Herlambang et al. (2022), Purba & Setiyono (2022), dan Belawa et al. (2022) yang membuktikan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan kompetensi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia dapat dipahami melalui karakteristik industri galangan kapal yang sangat mengandalkan keterpaduan antara kemampuan individu, sistem penghargaan, serta pengelolaan pekerjaan. Aktivitas perusahaan yang meliputi perbaikan, pembangunan, dan pemeliharaan kapal menuntut ketepatan teknis, kedisiplinan waktu, dan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Dalam hal tersebut, ketiga variabel saling melengkapi dan membentuk satu kesatuan sistem kerja yang mendorong tercapainya kinerja optimal. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai, didukung oleh kompensasi yang layak, serta beban kerja yang terukur akan lebih mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purba & Setiyono, 2022).

Kompetensi berperan sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan di PT Waruna Shipyard Indonesia. Pengetahuan teknis, keterampilan kerja, sikap profesional, dan pengalaman lapangan menjadi modal penting bagi karyawan dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan galangan kapal. Namun, kompetensi tersebut tidak akan menghasilkan kinerja maksimal apabila tidak didukung oleh kompensasi yang sesuai. Sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, berfungsi menjaga motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai secara adil, mereka cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas (Nono et al., 2025).

Di sisi lain, beban kerja menjadi faktor penyeimbang yang menentukan bagaimana kompetensi dan kompensasi dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja nyata (Setiawan et al., 2021). Beban kerja di PT Waruna Shipyard Indonesia relatif tinggi karena tuntutan proyek, tenggat waktu, serta standar kualitas yang ketat. Namun, perusahaan telah melakukan pengaturan beban kerja melalui pembagian tugas yang jelas, penjadwalan kerja yang terencana, serta penerapan prosedur operasional yang sistematis. Beban kerja yang terkelola dengan baik mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, fokus, dan disiplin, sehingga potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan berlebihan (Tobing et al., 2025).

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa keterpaduan antara kompetensi, kompensasi, dan beban kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan (Adriani et al., 2025). PT Waruna Shipyard Indonesia secara konsisten mengembangkan kemampuan sumber daya manusia melalui pelatihan, menjaga sistem penghargaan yang relatif adil, serta mengelola beban kerja sesuai kebutuhan operasional. Kondisi ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor, melainkan oleh sinergi beberapa faktor yang dikelola secara terpadu (Witriyanti et al., 2023). Dengan demikian, temuan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan mencerminkan praktik manajerial yang telah diterapkan perusahaan dalam mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kompetensi memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia karena karakteristik pekerjaan galangan kapal sangat bergantung pada kemampuan teknis dan pengalaman kerja. Pekerjaan seperti pengelasan, permesinan, perbaikan struktur kapal, dan pengujian teknis memerlukan ketelitian tinggi, keahlian khusus, serta pemahaman prosedur keselamatan. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas lebih baik, meminimalkan kesalahan, dan mengurangi risiko kecelakaan kerja (Vebianti et al., 2025).

Selain itu, pengalaman kerja berperan besar dalam meningkatkan kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan di lapangan (Setiawan & Wakhyuni, 2025). Dalam kondisi pekerjaan yang dinamis dan penuh tekanan, karyawan yang kompeten dapat menyesuaikan diri dengan cepat tanpa bergantung sepenuhnya pada arahan atasan. Dibandingkan kompensasi dan beban kerja, kompetensi langsung memengaruhi proses kerja dan hasil pekerjaan. Kompensasi lebih berperan sebagai pendorong motivasi, sedangkan beban kerja sebagai pengatur intensitas kerja (Adriani et al., 2025). Sementara itu, kompetensi menjadi faktor penentu utama kualitas, kuantitas, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan, sehingga wajar apabila kompetensi menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan di PT Waruna Shipyard Indonesia.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia. Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan, yang menunjukkan bahwa kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan kerja menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan dukungan terpadu antara pengembangan kompetensi, sistem kompensasi yang adil, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional..

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, manajemen PT Waruna Shipyard Indonesia disarankan untuk memprioritaskan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan teknis berkelanjutan, sertifikasi keahlian, dan pendampingan kerja agar kemampuan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan galangan kapal. Selain itu, perusahaan perlu meninjau kembali sistem kompensasi agar selaras dengan beban dan risiko kerja, sehingga mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Pengelolaan beban kerja juga perlu dilakukan secara lebih terencana dengan penyesuaian target, pembagian tugas yang seimbang, serta dukungan fasilitas kerja, guna mencegah kelelahan kerja dan menjaga produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, D. A., Suryatama, F., & Ayu, P. D. (2025). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adhya Nirwana Sentosa. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 1739-1752.
- Aisyah, S., & Priyadi, A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ibis Styles Jakarta Airport. *Jurnal Intelek Insan Cendekia*, 2(2), 2989-3006.
- Belawa, A. A. O. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Jambuluwuk Oceano Seminyak. *VALUES*, 3(1), 254-263.
- Fajar, M. A., Irfan, A., & Hafipah, H. (2024). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infomedia Solusi Humanika di Kota Makassar. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 16539-16553.
- Fauziah, W., Pratama, S., & Alfahmi, M. (2025). Analisis Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kisel Grup Medan. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12(8), 3530-3538.
- Gulo, J. S., Ritonga, H. M., & Diana, Y. (2025, October). Analysis of Service Quality, Trust, and Corporate Image on Customer Satisfaction at Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 1037-1049).
- Gulo, K., & Astria, K. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Cabang Margonda Depok Jawa Barat. *Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin*, 1(3), 349-358.
- Herlambang, S. P., Sinaga, S., & Sihombing, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. *Jurnal Prointegrita*, 6(1), 182-202.
- Kabdiyono, E. L., Perkasa, D. H., Ekhsan, M., Abdullah, M. A. F., & Febrian, W. D. (2024). Kepemimpinan, Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment di Kabupaten Tangerang. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(2), 496-509.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025, October). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 962-974).
- Mangkunegara, A. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Masripah, R., & Rahmi, P. P. (2025). Pengaruh Fasilitas Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Pemadam pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Bandung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 142-155.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2022). *Compensation (11th ed.)*. New York: McGraw-Hill Education.

- Munandar, A.S. (2023). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mutiah, V., & Suryani, R. E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sindo Sukses. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 115-125.
- Nono, R. H., Berdi, B., & Ndahul, M. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nasional Perkasa Motor Ruteng. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 356-367.
- Pratama, S. (2025, October). The Influence of Leadership, Non-Physical Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study at Budi Gadai Medan Branch. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 2776-2784).
- Pratama, S., Andika, R., Suwarno, S., & Ramadhani, S. (2024, October). The Analysis of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance at Pt. Medan Distribusindo Raya. In *Proceeding International Conference on Malay Identity* (pp. 184-193).
- Pratama, S., & Losi, N. T. (2022). The Effect of Work Motivation And Work Discipline On Employee Satisfaction At The Main Branch Office Of Medan 20000 With Loyalty as A Moderating Variable. *Journal of Management and Business Innovations*, 4(02), 63-72.
- Pratami, A., & Novendri, I. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Palang Merah Indonesia Provinsi Banten. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 4209-4215.
- Purba, N., & Setiyono, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indodril Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2), 468933.
- Putri, T. R., Elmas, M. S. H., & Hermawan, D. J. (2025). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Dunia Motor Jaya Kota Probolinggo. *KUNKUN: Journal of Multidisciplinary Research*, 2(1), 45-54.
- Setiawan, A., Lubis, A. N., Absah, Y., & Sembiring, B. K. F. (2024, September). The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture Towards Employee Work Motivation 3 Star Hotel In Medan. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (No. 1, pp. 1233-1242).
- Setiawan, A., & Wakhunyi, E. (2025, October). Building Employee Loyalty: Strategies to Reduce Turnover Intention in Companies in the Digital Era. In *Proceedings of International Conference on Islamic Community Studies* (pp. 3083-3091).
- Setiawan, N., Wakhunyi, E., & Setiawan, A. (2021). Balance scorecard analysis of increasing MSME income during the Covid 19 Pandemic in Samosir District. *Ilomata International Journal of Social Science*, 2(4), 233-245.
- Siahaan, B. A. S., & Wahyudi, S. (2025). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Sosial*, 3(1), 145-158.
- Tauwi, T., Masyaili, M., & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10407-10418.
- Tobing, L. L., Dilang, G. A., & Abdullah, M. J. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Shinwon Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 53-65.
- Vebianti, R., Idris, M., & Yamaly, F. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pp. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 126-136.
- Wibowo, A. (2021). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Witriyanti, S. N., Fanani, Y., Rafli, F. A., Safa, A. J. I., & Arifin, S. (2023, March). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja pada Kinerja Karyawan Menggunakan Model Persamaan SEM (Struktural Equation Modeling). In *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* (Vol. 3).
- Wulandari, A. E., Usman, U., Sari, R. W., Majid, M., & Muin, H. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RS. Dr. Hasri Ainun Habibie Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 8(1), 80-89.
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928-939.
- Zulham, M. (2024). Analisis Perawatan Mesin Staffa Motors Hydraulic Dengan Metode Reliability Centered Maintenance (Rcm) Pada Pt. Waruna Shipyard Indonesia. *Industrial Engineering System and Management Journal*, 5(1), 62-73.