



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 22575-22584

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan

Puputaria^{1*}, Liawati²

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

e-mail: Puputaria27@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|--|---|
| <p>Diterima (Agustus 2024) Disetujui (Agustus 2024) Diterbitkan (Agustus 2024)</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan ciputat, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan ciputat dan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan penyebaran angket yang berisi 10 pernyataan terkait kompensasi, 10 pernyataan terkait beban kerja dan 10 pernyataan terkait kinerja pegawai kepada 61 pegawai yang merupakan pegawai kantor kecamatan ciputat. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Metode analisis yang dipakai adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut $Y = 7,550 + 0,255 X_1 + 0,463 X_2$ ini menunjukkan bahwa setiap Variabel Independen yang diuji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui uji T dan uji F, sedangkan angka R Sebesar 0,611. Hal ini menunjukkan bahwa 61,1% kinerja pegawai sebagai Variabel Dependen dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja sebagai variabel independen dan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.</p> |
| | <i>ABSTRACT</i> |
| <p>Keywords: Compensation, Workload, and Performance</p> | <p><i>This writing aims to determine the influence between compensation and workload on employee performance in Ciputat District. The research method used was quantitative descriptive and distributed questionnaire containing 10 statements related to compensation, 10 statements related to workload and 10 statements related to employee performance to 61 employees who were employees of the Ciputat District Office. Data processing uses SPSS version 25. The analysis methods used are validity test, reality test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test), sedrehana linear regression test, multiple linear regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test, t test and f test. Based on the results of the analysis of data that have met the validity test, the reality test, the multiple linear regression test was processed so as to produce the regression equation</i></p> |

as follows: $Y = 7.550 + 0.255 X1 + 0.463 X2$, This shows that each independent variable tested has a positive and significant effect on performance through the T test and F test, while the R number is 0.611. This shows that 61.1% of employee performance as a dependent variable is influenced by compensation and workload as an independent variable and the remaining 38.9% is influenced by other factors outside this research model.

PENDAHULUAN

Pemerintah menduduki tempat tertinggi dalam pembangunan bangsa Indonesia dengan melakukan layanan sangat baik terhadap warga demi mendorong kemajuan secara merata di seluruh negeri dengan tujuan mewujudkan masyarakat yang makmur. Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan pemerintah, jadi pemerintah harus menggunakan dan mengatur SDM-nya sebgas- bagusnya. SDM mempunyai niali dan terampil dapat mempengaruhi perkembangan pemerintah. Sampai mana tujuan pemerintah berhasil dicapai bisa dilihat dari seberapa bagus kinerja pegawai pemerintah.

Kantor kecamatan ciputat adalah lembaga pemerintah di kota tangerang selatan sebagai salah satu instansni pemerintah berisikan sekelompok individu terpilih dengan khusus dalam rangka melayani masyarakat dan memiliki tanggung jawab untuk membangun desa atau kelurahan. Sebagai organisasi yang dinamis kecamatan sering menghadapi masalah, pelaksanaan yang efektif sangat bergantung pada kinerja pegawai agar layanan dapat diberikan dengan efektif dan efisien. ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi, seperti kompensasi dan beban kerja. Pemerintah harus meningkatkan aturan agar pegawai dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan jumlah kinerja.

Berdasarkan pengamatan pada kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan, diperoleh bahwa ada perbedaan antar kinerja nyata dan kinerja yang diharapkan setiap pegawai kantor kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Tabel berikut mencerminkan hal tersebut:

Tabel 1 Ringkasan waktu penyelesaian tugas Pegawai kantor ciputat

| No | Bidang | Pekerjaan | Deadline | Selesai |
|----|--------------------------|---|----------|---------|
| 1 | Bidang Program | Membuat program kerja dan menyusun laporan | 15 hari | 31 hari |
| 2 | Bidang finansial | Membuat laporan keuangan | 30 hari | 43 hari |
| 3 | Bidang Penyelesaian Umum | Membuat KTP serta surat keterangan yang dibutuhkan masyarakat | 2 hari | 5 hari |

Sumber :pengolahan data 2023

Melalui tabel 1.1 dapat dianalisa tingkat penuntasan pekerjaan oleh pegawai kecamatan Ciputat selalu Gagal untuk memenuhi Tenggat Waktu. Oleh karena itu, pegawai masih perlu melakukan perbaikan dalam kinerja. Instansi dapat melihat hasil yang baik dengan melihat kinerja yang telah dicapai oleh individu yang bekerja di instansi tersebut. Instansi hendaknya mempertimbangkan sistem yang dapat diterapkan untuk mengembangkan pegawai guna mendorong berkembangnya instansi dalam menggapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya oleh instansi. Berkaitan dengan hal tersebut alasan penulis melakukan penenilitan untuk menganalisa Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN LITERATUR

kompensasi

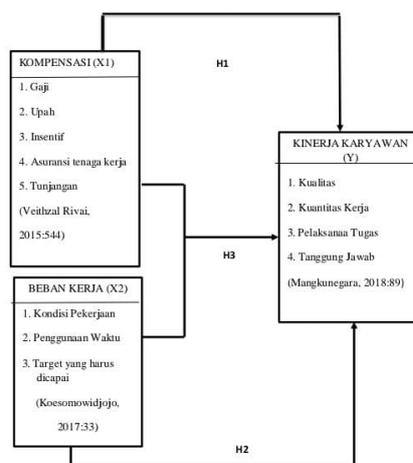
Menurut Hasibuan (2017:118) Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang didapat karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Beban Kerja

Menurut koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja merupakan proses untuk menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu..

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:67) Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H01 = 0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan.

Ha1 \neq 0: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan.

H02 = 0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan.

Ha2 \neq 0: Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan.

H03 = 0: Tidak Terdapat Pengaruh yang Signifikan anatar Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan.

Ha3 \neq 0: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan statistik deskriptif. Penelitian ini, akan menggambarkan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan ciputat kota tangerang selatan. sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 61 orang pegawai kantor kecamatan ciputat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian**Uji validitas dan reliabilitas****Tabel 2 Hasil uji validitas variabel kompensasi**

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,828 | 0,252 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,585 | 0,252 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,821 | 0,252 | Valid |
| 4 | Item 4 | 0,471 | 0,252 | Valid |
| 5 | Item 5 | 0,796 | 0,252 | Valid |
| 6 | Item 6 | 0,813 | 0,252 | Valid |
| 7 | Item 7 | 0,791 | 0,252 | Valid |
| 8 | Item 8 | 0,811 | 0,252 | Valid |
| 9 | Item 9 | 0,760 | 0,252 | Valid |
| 10 | Item 10 | 0,554 | 0,252 | Valid |

Diolah menggunakan SPSS

Tabel 3 Hasil uji validitas variabel beban kerja(X2)

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,760 | 0,252 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,455 | 0,252 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,370 | 0,252 | Valid |
| 4 | Item 4 | 0,835 | 0,252 | Valid |
| 5 | Item 5 | 0,748 | 0,252 | Valid |
| 6 | Item 6 | 0,731 | 0,252 | Valid |
| 7 | Item 7 | 0,860 | 0,252 | Valid |
| 8 | Item 8 | 0,757 | 0,252 | Valid |
| 9 | Item 9 | 0,861 | 0,252 | Valid |
| 10 | Item 10 | 0,809 | 0,252 | Valid |

Diolah menggunakan SPSS

Tabel 4 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

| No | Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|------------|----------|---------|------------|
| 1 | Item 1 | 0,679 | 0,252 | Valid |
| 2 | Item 2 | 0,871 | 0,252 | Valid |
| 3 | Item 3 | 0,844 | 0,252 | Valid |
| 4 | Item 4 | 0,872 | 0,252 | Valid |
| 5 | Item 5 | 0,837 | 0,252 | Valid |
| 6 | Item 6 | 0,809 | 0,252 | Valid |
| 7 | Item 7 | 0,824 | 0,252 | Valid |
| 8 | Item 8 | 0,813 | 0,252 | Valid |
| 9 | Item 9 | 0,793 | 0,252 | Valid |
| 10 | Item 10 | 0,845 | 0,252 | Valid |

Diolah menggunakan SPSS

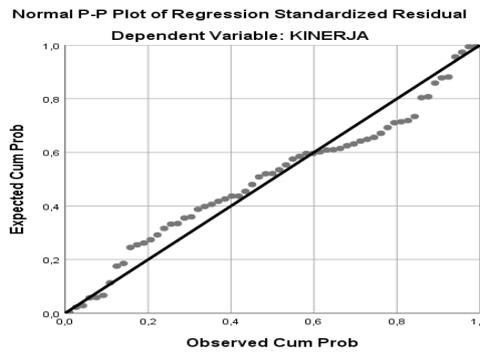
Terlihat tabel diatas, Setiap butir pernyataan variabel X1,X2 & Y dikatakan valid, dimana setiap hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel (0,252).

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach alpha | Standar cronbach alpha | Keterangan |
|----|---------------------|----------------|------------------------|------------|
| 1 | Kompensasi (X1) | 0,902 | 0,60 | Reliable |
| 2 | Beban kerja (X2) | 0,897 | 0,60 | Reliable |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,946 | 0,60 | Reliable |

Diolah menggunakan SPSS

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Diolah menggunakan SPSS

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Grafik diatas menggambarkan pola grafik tersebut normal, yang mana titik-titik tersebar dikisaran garis diagonal dan penyebaran titik -titiknya mengikuti garis diagonal. maka bisa dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

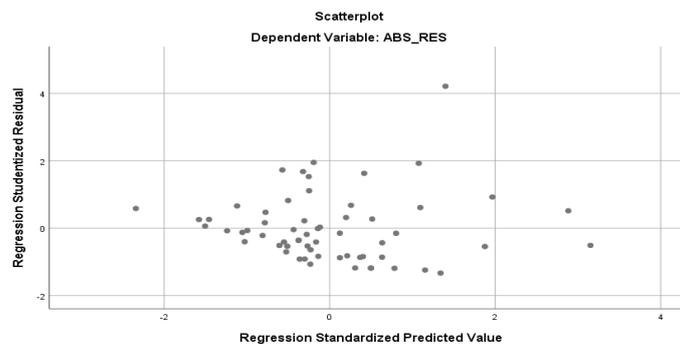
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1,003 | 3,148 | | ,319 | ,751 | | |
| KOMPENSASI | ,581 | ,126 | ,489 | 4,617 | ,000 | ,597 | 1,674 |
| BEBAN KERJA | ,437 | ,124 | ,374 | 3,527 | ,001 | ,597 | 1,674 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Diolah menggunakan SPSS

Tabel diatas menunjukkan output dari uji multikolinearitas yaitu nilai tolerance variabel kompensasi dan beban kerja adalah 0,597. Nilai ini menunjukkan lebih kecil dari 1 dan nilai VIF variabel kompensasi dan beban kerja sejumlah 1,674 niali tersebut lebih kecil dari 10. Simpulannya model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Diolah menggunakan SPSS

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Didapati Scatter plot menunjukkan titik-titik tersebar dibawah dan diatas angka 0 di sumbu Y serta tidak memiliki pola jelas atau tertentu. Sehingga dinyatakan bahwa model tersebut tidak ada permasalahan heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,718 ^a | ,516 | ,499 | 7,22796 | 1,978 |

a. Predictors: (Constant), bebankerja, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Diolah menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson pada tabel 4.13 diperoleh bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,978 yang berada pada interval 1,550-2,460 dengan keterangan tidak ada autokorelasi maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,550 | 2,633 | | 2,868 | ,006 |
| | beban kerja | ,255 | ,117 | ,259 | 2,174 | ,034 |
| | Kinerja | ,463 | ,100 | ,549 | 4,617 | ,000 |

a. Dependent Variable: kompensasi

Diolah menggunakan SPSS

Didapati Persamaan $Y = 7,550 + 0,255 X_1 + 0,463 X_2$, menurut hasil perhitungan regresi yang ditunjukkan pada tabel 4.21. koefisien regresi tersebut dapat digunakan untuk menghasilkan persamaan regresi :

a. Nilai konstanta sebesar 7,550 bila variabel kompensasi (X_1) dan beban kerja (X_2) Tanpa mengalami perubahan sehingga Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 7,550 point.

b. Nilai Koefisien Kompensasi (X_1) 0,255 Dengan kata lain, jika Konstanta Tetap Dan Variabel Kompensasi (X_2) tidak berubah, Maka Perubahan 1 Unit Variabel Kinerja (Y) Menyebabkan Perubahan Kinerja Pegawai Sejumlah 0,255

c. Nilai dari Koefisien Beban Kerja (X_2) yaitu 0,463 Dengan kata lain Jika Konstanta Tetap Dan Pada Variabel Beban Kerja (X_2) tidak berubah, Maka tiap Perubahan 1 Unit di Variabel Kinerja Pegawai (Y) Akan Menyebabkan Perubahan Kinerja Pegawai Sejumlah 0,463.

Koefisien Korelasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-----------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | ,782 ^a | ,611 | ,598 | 6,95516 | ,611 | 45,540 | 2 | 58 | ,000 |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kompensasi

Diolah menggunakan SPSS

hasil uji tersebut menunjukkan bahwa koefisien korelasi secara simultan anatar kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,782 dengan nilai yang dikisaran interval 0,600-0,799, artinya kedua variabel memiliki tingkat korelasi/hubungan yang signifikansatu sama lain.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,782 ^a | ,611 | ,598 | 6,95516 |

a. Predictors: (Constant), beban kerja, kompensasi

Diolah menggunakan SPSS 23

tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sejumlah 0,611 simpulannya variabel kompensasi dan beban kerja memilikirpengaruh pada variabel kinerja pegawai yaitu 61,1% dan sebanyak 38,9% faktor lain yang mempengaruhi tapi tidak dianalisis di penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Statistik T (Parsial)

Tabel 11 Hasil Uji T Output hasil uji T variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5,243 | 3,179 | | 1,649 | ,104 |
| | Kompensasi | ,862 | ,106 | ,726 | 8,116 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja

Diolah menggunakan SPSS

Didapati varaibel kompensasi (X1) pada kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung sejumlah 8,116 dan nilai signifikan sejumlah 0,000 simpulannya kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti nilai t hitung 8,116 > t tabel 2,001 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Makakeputusannya yaitu Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, ini menjelaskan adanya korelasi yang kuat antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Tabel 12 hasil uji T variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai (Y)**Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | T | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|----------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,366 | 3,281 | | 2,245 | ,029 |
| | beban kerja | ,799 | ,111 | ,684 | 7,204 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja
Diolah menggunakan SPSS

untuk variabel beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai(Y), didapati nilai t hitung 7,204 dan nilai signifikansi 0,000 artinya beban kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ditandai nilai t hitung 7,204 > t tabel 2,001 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka keputusannya Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, ini menunjukkan hubungan yang kuat antara beban kerja dan kinerja pegawai.

Uji Statistik F (Simultan)**Tabel 13 Hasil Uji F****ANOVA^a**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4405,929 | 2 | 2202,965 | 45,540 | ,000 ^b |
| | Residual | 2805,710 | 58 | 48,374 | | |
| | Total | 7211,639 | 60 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, KOMPENSASI
Diolah menggunakan SPSS

Tabel ANOVA tersebut menunjukkan bahwa f hitung sejumlah 45,540 dan nilai signifikansi sejumlah 0,000. dengan nilai f hitung 45,540 > f tabel 3,156 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka disimpulkan kompensasi serta beban kerja secara simultan ada dampak positif dan signifikan terhadap pada kinerja pegawai yang mana arti Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

Pembahasan Penelitian**Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Penulis melakukan penelitian ini diperoleh persamaan $Y = 5,243 + 0,862 X_1$, dan Nilai Koefisien Korelasi adalah 0,726 artinya kedua variabel memiliki keterkaitan yang kuat satu sama lain. variabel kompensasi (X1) berpartisipasi sebesar 52,7% terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi dampaknya sejumlah 0,527, yang menunjukkan bahwa faktor lain tapi tidak diteliti dalam penelitian ini berpartisipasi sebesar 47,3%. Adanya efek yang signifikan antara anatar kompensasi (X1) kepada kinerja pegawai (Y), terbukti dengan t hitung 8,116 > t tabel 2,001 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga Ho1 ditolak dan Ha1 diiterima.

Sesuai temuan pengkajian Alfian & Randa Guswinta (2023) yang mengemukakan bahwa kompensasi memiliki dampak/pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja.

Pengaruh beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai

Penulis melakukan penelitian didapati persamaan $Y = 7,366 + 0,799 X_2$. Output Koefisien Korelasi sejumlah 0,684 berarti bahwa kedua variabel terdapat kaitan yang kuat satu sama lain. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebanyak 0,468 beban kerja

(X2) memberikan kontribusi sebesar 46,8%, terhadap kinerja pegawai (X2) sisanya kontribusi 53,2%. Oleh variabel lain, didapati nilai t hitung $7,204 > t$ tabel 2,001 punya signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya ada dampak yang kuat beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) ini berarti bahwa H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

Pengaruh kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Penulis melakukan penelitian diperoleh persamaan $Y = 7,550 + 0,255 X_1 + 0,463 X_2$, nilai koefisien korelasi adalah 0,782 yang menunjukkan bahwa variabel memiliki tingkat korelasi yang kuat. variabel kompensasi (X1) dan beban kerja (X2) berpartisipasi sebesar 61,1% kepada kinerja pegawai (Y), dengan Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,611, sedangkan 38,9% didampaki oleh variabel lain. Didapati F hitung $45,540 > f$ tabel 3,156 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi (X1) serta beban kerja (X2) memberikan dampak yang signifikan pada kinerja pegawai (Y) simpulannya H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Sesuai temuan penelitian Linawati, Ary Sutrichastini dan Ari Pradana (2023) yang mengemukakan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari analisis pengkajian dan pembahasan penelitian, maka bisa diambil kesimpulan :

1. Menurut persamaan regresi, Kompensasi berdampak sangat kuat pada kinerja pegawai diperoleh regresi $Y = 5,243 + 0,862 X_1$, koefisien korelasi mencapai 0,726, yang menunjukkan bahwa variabel tersebut terdapat kaitan yang kuat. kontribusinya /Nilai determinasi adalah 0,527. Hasil pengujian hipotesis mendapati t hitung $> t$ tabel ($8,116 > 2,001$). Oleh karena itu H_01 ditolak dan H_a1 diterima berarti adanya dampak signifikan secara parsial di kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2. Persamaan regresi $Y = 7,366 + 0,799 X_2$, kinerja pegawai didampaki dengan signifikan oleh Beban kerja. nilai koefisien korelasi adalah 0,684 yang menunjukkan adanya tingkat keterkaitan yang signifikan sama lain. koefisien determinasi sejumlah 0,468. Uji hipotesis didapati t hitung $> t$ tabel ($7,204 > 2,001$). Oleh karena itu H_02 ditolak dan H_a2 diterima berarti ada dampak kuat pada beban kerja dan kinerja pegawai.
3. Menurut Persamaan regresi Kompensasi dan beban kerja memberi dampak yang kuat pada kinerja pegawai. $Y = 7,550 + 0,255 X_1 + 0,463 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,782 artinya variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,611 sedangkan sisanya sebesar 0,389 dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh f hitung $> f$ tabel ($45,540 > 3,156$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSATAKA

Buku :

- Afandi, Pandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Riau: Zanafa Publishing.
- Anang.firmansyah.(2018).PengantarManajemn.Edisike-1.Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara.(2018). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Budiasa.(2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Banyumas Jawa Tengah : Penerbit CV. Pena Persada.

- Dessler, Gary.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia jilid II. Jakarta: PT Indeks.
- Ghozali, Imam(2019). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, M.alayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakrta: Bumi Aksara.
- Ismail nurdin, & hartati, sri.(2019). Metodologi penelitian sosial. Surabaya: media sahabat cendikia.
- Istijanto, m.(2018). Metodologi penelitian pendidikan dan soasial(kuantitatif dan kualitatif):gaung persada pers.
- Koesomowidjojo (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta:Raih Asa Sukses.
- Marwansyah.(2016). Manajemen sumber daya manusia. Bandung : alfabeta
- Mathis, jackson, (2017). Manajemen sumber daya manusia edisi9, dialihbahasakan oleh jimmy sadeli dan bayu prawira hie, jakarta: salemba empat .
- Priansa, D. (2018) (2017)Manajemen Kinerja Kepegawaian. Bandung: CV PUSTAKA SETIA
- Rivai, veithzal zainal.(2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Edisi ke-7. Depok-jakarta : PT. Rajagrafindo.
- Sinambela, lijan poltak. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Membangun tim kerja yang soild untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: bumi aksara.
- Sugiyono (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitataif, dan R&D. Bandung: Alfabet.
- Wibowo, (2016). Manajemen kinerja, Edisi Kelima, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada - 14240
- Jurnal :**
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B.M.(2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia(Persero)Tbk Cabang Krekot. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 6(1), 34-44.
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok. Jurnal ekonomina, 2(2), 653-665.
- Simanjuntak, D.C. Y., Mudrika, A.H., & Tagrin, A.S.(2021). Pengaruh Stress kerja, beban kerja, lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. jasa marga (persero) Tbk cabang Belmera. jurnal indonesia sosial teknologi, 2(03), 353-365.
- Firmansyah, M. Y., Nugrahaningsih, H., & Hanifan, M. Z. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Wijaksana Utama Sakti. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 212-219.
- Hoki, L. & limitia (2022). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Gemilang Medan. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 3(6), 3663-3672.
- Linawati, L., Sutrichastini, A., & Pradana, A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Happy Motor. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia, 3(1), 99-116.

- Murtiyoko, H. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus di PT. lautan otsuka chemical). JIMF (Jurnal Ilm.Manaj. Forkamma).2(1).
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus pt.Telkom Indonesia Regional v). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM),7(1), 1-9
- Rolos, J.K., Sambul, S.A., & Rumawas, W.(2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asuransi Jiwaraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 6 (004), 19-27
- Sularni, I.(2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus pada pt. wom finance, tbk jakarta). JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1), 15-30