

PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK TAROK

Alfian¹, Randa Guswinta²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author: alfian@akbpstie.ac.id¹, randaguswinta@gmail.com²

Article History

Received: 02-02-2023

Revised: 06-02-2023

Accepted: 07-02-2023

Kata Kunci:

Beban Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi

Keywords:

Compensation; Employee Performance; Workload

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kompensasi kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk, untuk menguji Beban Kerja kinerja karyawan di Puskesmas Lubuk Tarok; penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tarok Lubuk. Metode pengambilan sampel menggunakan total sampling 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa santunan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Tarok Lubuk. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi diterima, dan beban kerja ditolak.

ABSTRACT:

This study aims to examine the compensation for employee performance at the Lubuk Tarok Health Center, to test the Workload on the employee's performance at the Lubuk Tarok Health Center; this research was conducted at the Lubuk Tarok Health Center. Sampling method using a total sampling saturated of 50 samples. The data analysis technique used is validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, and t test. The results showed that compensation has a positive and significant impact on employee performance at the Lubuk Tarok Health Center. Workload has no effect on employee performance at the Lubuk Tarok Health Center. So it can be concluded that the compensation is accepted, and the workload is rejected.

PENDAHULUAN

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien

guna mencapai tujuan organisasi. Apabila SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki berkualitas sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi tersebut memiliki daya saing yang nyata. SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas juga dapat dilihat dari kinerja seorang pegawai dalam bekerja.

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu sangat mempengaruhi kondisi kerja para pegawainya. Untuk mencapai keberhasilan bagi instansi atau perusahaan tidaklah mudah, hal ini justru mengharuskan banyak pertimbangan dalam mencapainya. Perkembangan teknologi seperti saat sekarang ini tidaklah selalu menjamin dalam kesuksesan kinerja yang didukung dengan teknologi dalam sebuah perusahaan. Hal ini membuktikan pentingnya meningkatkan sumber daya manusia didalam sebuah instansi atau perusahaan.

Pusat Kesehatan Masyarakat Lubuk Tarok merupakan unit pelaksana teknik dinas kabupaten/ kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Puskesmas Lubuk Tarok selaku objek penelitian, diperoleh informasi bahwa masih banyak terdapat permasalahan mengenai Peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok seperti menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan, pengaruh yang berasal dari lingkungan teman sekitar yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya motivasi dan contoh yang harus dijadikan acuan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam hal tersebut peran seorang pemimpin menjadi juru kunci dalam membangun semangat kerja pegawai. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya semangat kerja pegawai dalam bekerja.

Setiap kantor atau perusahaan pasti ingin memiliki staf atau pegawai yang semangat dalam bekerja, seperti pegawai yang semangat dapat memberikan kontribusi maksimal dan selalu optimal dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa menuntut hak yang semestinya diperoleh, dianggap sebagai pegawai yang teladan dan taat pada aturan. Oleh karena itu untuk mendukung produktifitas kerja pada Puskesmas Lubuk Tarok, maka diperlukan pegawai yang bertanggung jawab, memiliki kepedulian yang tinggi, dan memiliki sikap yang setia terhadap tempat pekerjaan dan mampu untuk memberikan pelayanan yang baik dalam keadaan apapun sehingga perlu penekanan sikap untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan kepada setiap pegawai. Kesuksesan atau kegagalan dalam suatu organisasi dilakukan oleh banyak hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dibangun di dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini dimana dengan data kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok.

TABEL 1
Rekapitulasi Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Tarok Desember 2021

No	Kegiatan	Target		Pencapaian Desember 2021	
1	Cakupan pelayanan ibu hamil sesuai standar	100%	132	75,27%	100
2	Cakupan pelayanan di UKK	100%	215	59,6%	128
3	Cakupan pelayanan Hipertensi sesuai standar	100%	68	64,06%	44
4	Cakupan Imunisasi Booster leangkap	100%	144	72,30%	104
5	Cakupan penderita TBC yang mendapatkan pelayanan	100%	13	100%	13

Sumber: Puskesmas Lubuk Tarok desember 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui rekapitulasi kinerja pegawai Desember 2021 terlihat tidak semua kegiatan belum mencapai target dimana Cakupan pelayanan ibu hamil sesuai standar dengan mencapai 75,27% dari target 100% penyebabnya adalah masih ada ibu hamil malu karena sudah banyak anak atau usia lanjut untuk hamil, kurangnya PWS dari pembina wilayah yang tidak ada bidesnya. Cakupan pelayanan di UKK belum lengkap sesuai standar dengan mencapai 59,6% dari target 100% penyebabnya adalah belum optimal dilaksanakan karena pelayanan dilakukan hanya tempat yang sama. Cakupan pelayanan hipertensi belum sesuai standar dengan pencapaian 64,06% dari target 100% penyebabnya adalah sasaran yang masih produktif dan masih banyak bekerja dan masih tidak mau berobat rutin. Cakupan imunisasi booster dengan capaian 72,30% dari target 100% penyebabnya adalah sasaran yang datang ke posyandu hanya sasaran yang sama setiap bulannya. Cakupan penderita TBC yang mendapatkan pelayanan 100% dari target 100%.

Seperti instansi lain puskesmas Lubuk Tarok ingin mendapatkan hasil kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja puskesmas harus mengoptimalkan pemberian kompensasi, tetapi pada puskesmas Lubuk Tarok terlihat bahwa masih kurang, pemberian kompensasi yang diperoleh para pegawai, besarnya tidak sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan yang memiliki arti bahwa tugas dan tanggung jawab yang lebih berat dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, ketidak sesuai dalam pemberian kompensasi dapat memberi pengaruh terhadap penurunannya kinerja pegawai, sehingga apabila kinerja menurun maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Jika hal ini terus menerus terjadi maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja yang dilaksanakan. Kompensasi merupakan bagian dari motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Kurangnya motivasi pegawai dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja.

Dalam Penelitian Yang Dilakukan (Hermingsih & Purwanti, 2020) Menjelaskan Bahwa Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja pegawai. Dimana semakin adil instansi memberikan kompensasi kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Dalam Penelitian Yang Dilakukan Oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020) Menyatakan Bahwa Kompensasi Memiliki Pengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Pegawai. Yang artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan pencapaian kinerja pada perusahaan.

H1: Diduga Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Selain kompensasi beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut (Malino, 2020) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Bogar et al., 2021) Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Astianto & Suprihhadi, (2018) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

H2: Diduga Beban Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Kiruja, (2013) kinerja adalah hasil yang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan organisasi. Dan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lawasi & Triatmanto, (017).

Kompensasi

Kompensasi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja pegawai Menurut Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan. Berupa barang, uang dan lain sebagainya yang akan didapat oleh pegawai sebagai..suatu imbalan. Lubis, (2015) menyatakan kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan, karena kompensasi merupakan bentuk nilai yang diterima oleh pegawai atas kinerjanya. Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang sensitif di dalam hubungan kerja. Menurut (Sari et al., 2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Beban Kerja

Menurut (Malino, 2020) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Bogar et al., 2021) Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut Astianto & Suprihhadi, (2018) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasita atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

METODE PENELITIAN

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Lubuk Tarok. yang berjumlah 50 orang. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana seluruh populasi menjadi sampel.

Penjelasan operasional dan indikator dari banyak penelitian ditemukan pada tabel seperti:

Tabel 2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator Pengukuran	Sumber
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja karyawan merupakan pencapaian atau prestasi kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan berdasarkan standar pokok yang telah ditentukan oleh organisasi terhadap suatu pekerjaan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	(Mangkunegara A. P., 2017)
2.	Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.	1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	(Wijaya & Andreani, 2015)
3.	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.	1. Identifikasi 2. Keterlibatan Diri 3. Loyalitas	(Bogar et al., 2021)

Penelitian ini terdapat dua variabel adalah variabel terikat dan variabel bebas, dimana variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dan variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan beban kerja (X2). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas) hitungan regresi linear berganda dan uji hipotesis t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji instrumen penelitian untuk pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada puskesmas lubuk tarok.

Uji validitas

Tabel 3
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti.	0.428	0.300	Valid
Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain	0.359	0.300	Valid
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	0.363	0.300	Valid
Saya mempunyai keterampilan khusus untuk	0.344	0.300	Valid

menunjang pekerjaan.

Saya melaksanakan tugas utama dengan baik	0.354	0.300	Valid
Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain	0.435	0.300	Valid
Karyawan ini mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.	0.404	0.300	Valid
Karyawan ini bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.	0.375	0.300	Valid
Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	0.392	0.300	Valid
Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.	0.326	0.300	Valid
Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.	0.378	0.300	Valid
Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	0.481	0.300	Valid
Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.	0.359	0.300	Valid
Karyawan ini bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk	0.380	0.300	Valid
Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan.	0.316	0.300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel kinerja karyawan itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$ setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kinerja karyawan adalah dinyatakan valid.

Tabel 4
Uji Validitas Instrumen Penelitian Kompensasi (X1)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Saya akan mendapatkan gaji setiap bulannya tepat waktu	0.395	0.300	Valid
Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, tetapi tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari hari.	0.517	0.300	Valid
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	0.506	0.300	Valid
Saya akan mendapatkan uang tips dari perusahaan setiap bulannya	0.330	0.300	Valid

Saya akan mendapatkan bonus Ketika saya melewati target di perusahaan	0.461	0.300	Valid
Pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.	0.400	0.300	Valid
Saya mendapatkan jaminan Kesehatan dari perusahaan	0.439	0.300	Valid
Walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan tunjangan tambahan.	0.537	0.300	Valid
Saya mendapatkan tunjangan hari raya	0.401	0.300	Valid
Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan saya.	0.467	0.300	Valid
Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai.	0.517	0.300	Valid
Saya mendapatkan seragam sesuai dengan department tempat saya bekerja	0.534	0.300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel kompensasi itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$ setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable kompensasi adalah dinyatakan valid.

Tabel 5
Uji Validitas Instrumen Penelitian Beban Kerja (X2)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor.	0.772	0.300	Valid
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	0.802	0.300	Valid
Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar kantor.	0.786	0.300	Valid
Keamaan kerja saya terjamin.	0.617	0.300	Valid
Pada saat-saat tertentu saya sangat sibuk dengan pekerjaan saya	0.783	0.300	Valid
Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu singkat.	0.735	0.300	Valid
Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.	0.759	0.300	Valid
Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.	0.871	0.300	Valid
mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi	0.451	0.300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan dari hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dijelaskan atau diketahui bahwa seluruh item setiap variabel beban kerja itu memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$ setiap variabelnya, maka dengan demikian dapat disimpulkan atau diartikan bahwa semua item dalam indikator variable beban kerja adalah dinyatakan valid.

Hasil Uji Realibitas

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan(Y)	0.766	0.600	Reliabilitas
2.	Kompensasi (X1)	0.805	0.600	Reliabilitas
3.	Beban Kerja(X2)	0.925	0.600	Reliabilitas

Sumber: Data Olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa untuk semua variabel yaitu Kompensasi dan Beban kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi adalah reliabel.

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 7
Uji Normalitas Penelitian Variabel

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.915	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber: data olahan SPSS 2022

Berdasarkan pada tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai residual standar dalam penelitian tersebut berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat pada pengujian dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov(K-S) one sample*, hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi *Asymp. Sig.* $0,915 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolienaritas

Tabel 8
Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Kompensasi	1.107	0.903	Bebas Gejala Multikolineritas
2	Beban Kerja	1.107	0.903	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber data olahan SPSS 2022

Berdasarkan pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance itu lebih besar dari angka tolerance $> 10\%$ dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas.

Tabel 9
Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kompensasi	0.698	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Beban Kerja	0.077	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber data olahan SPSS 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.13 diatas melalui spss dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10
Koefisien Regresi Berganda Variabel Penelitian

Keterangan	Coefficient
Constand	27,540
Kompensasi	0,448
Beban Kerja	0,359

Sumber data olahan SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 27,542 + 0,448 X_1 + 0,356 X_2 + e$$

Artinya:

1. Nilai $\alpha = 27,542$ satuan artinya jika kompensasi dan beban kerja bernilai nol maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 27,542 satuan.
2. Koefisien Kompensasi (X_1) memberikan nilai sebesar 0,448 satuan yang berarti bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara beban kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,448 satuan.
3. Koefisien Beban Kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,356 satuan yang berarti bahwa jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, sementara kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,356 satuan.

Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Tabel 11
Ringkasan Pengujian Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen (Uji T)

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Kompensasi	3.922	1.678	0.05	0.000	H1 diterima
2	Beban Kerja	2.060	1.678	0.05	0.045	H2 diterima

Sumber data olahan SPSS 2016

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.15 dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

- a. Hipotesis (H1)
Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji t kompensasi terhadap kinerja Karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 3.922 dengan nilai sign 0.000. Maka, dapat diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya pengaruh antara Kompetensi dengan kinerja karyawan.
- b. Hipotesis (H2)
Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji t beban kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar 2,060 dengan nilai sign 0.048. Maka hipotesisnya, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya adanya pengaruh antara beban kerja dengan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Lubuk Tarok Sijunjung

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis pertama didapatkan hasil estimasi variabel kompensasi didapat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,922 > 1,678$) dengan nilai sign kecil dari nilai Alpha ($0,000 < 0,05$. yang artinya H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Kompensasi dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada Puskesmas Lubuk Tarok Sijunjung.

Dimana apabila dalam pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan Puskesmas Lubuk Tarok Sijunjung dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang diberikan dan serta menghargai kerja kerasnya. Maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Yang Dilakukan Hermingsih & Purwanti, (2020) Menjelaskan Bahwa Kompensasi Memiliki Pengaruh Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja pegawai. dimana semakin adil instansi memberikan kompensasi kepada pegawai maka akan meningkatkan kinerjanya. Dan didukung Penelitian Yang Dilakukan Oleh Wijaya & Andreani, (2015) Menyatakan Bahwa Kompensasi Memiliki Pengaruh positif dan signifikan Terhadap Variabel Terikatnya Yaitu Kinerja Pegawai. Yang artinya semakin tinggi tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan pencapaian kinerja pada perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Lubuk Tarok Sijunjung

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel beban kerja didapat nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,060 > 1,678$) dengan nilai sign kecil dari nilai Alpha ($0,045 < 0,05$. yang artinya H_a diterima. yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan terdapat adanya pengaruh pada Puskesmas Lubuk Tarok Sijunjung.

Hal tersebut menunjukkan jika adanya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dianggap bukan sebagai suatu beban kerja yang berat bagi karyawan, hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya yang menjadi

tanggung jawabnya sehingga segala bentuk beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak akan menjadikan suatu beban kerja yang akan membebani karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Menurut (jibrata et al., (2017) mengemukakan adanya Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Dan Runtuwene et al., (2016) berpendapat bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Manado. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja merupakan salah satu variabel penting atau prediktor dari kinerja karyawan khususnya kinerja karyawan Bank Sulut Manado. Dan menurut penelitian Nurwahyuni, (2019) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia Regional V diketahui bahwa karyawan disana dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan, adanya karyawan yang masih berada dikantor untuk menyelesaikan pekerjaannya, apabila pekerjaan tersebut belum dapat terselesaikan, adanya tugas tambahan untuk acara-acara besar yang diselenggarakan perusahaan dengan melibatkan karyawan, adanya perintah kerja dihari libur, serta karyawan yang sering ditugaskan dinas keluar kota untuk memenuhi tuntutan pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid.

Dalam uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas dan tidak terjadi heteroskedastisitas serta memiliki distribusi normal.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini berarti jika dalam pemberian kompensasi seimbang dengan hasil kerja karyawan maka akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerjanya yang lebih maksimal.
2. Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini membuktikan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja, begitupun sebaliknya rendahnya beban kerja akan meningkatkan hasil kinerja pada karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Keuangan Perbankan dan Pembangunan” Bapak Febryandhie Ananda S.E,M.Si, terutama ketua prodi manajemen ibu Febri Susanti, SE, M.Si yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan jurnal ini. Selain itu penghargaan dan ucapan terima kasih pimpinan Puskemas Lubuk Tarok. yang bersedia memberikan data yang dibutuhkan, sehingga dapat memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Dan pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 2021.
- [2] Dkk, S. (2002). Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. 2017.
- [3] Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi, W. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- [4] Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
- [5] Juniati, F. S. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pt Sinar Sosro Kpb Mojokerto. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), 148–156.
- [6] Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>
- [7] Malino, D. S. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Intervening Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Makassar. *Niagawan*, 9(2), 94. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19034>
- [8] Nasution, L. M. (2017). Quaternization Kinetics. I. Some Pyridine Derivatives in Tetramethylene Sulfone. *Jurnal Hikmah*, 14(21), 5472–5476. <https://doi.org/10.1021/ja01626a006>
- [9] Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. ANDI.
- [10] Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance (Studi Kasus Pt. Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 1–9.
- [11] Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- [12] Purnamasari, D. I. (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 22. <https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>
- [13] Putri, M. D., & Soedarsono, D. K. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan employee engagement terhadap kinerja karyawan Direktorat Solution Operation Telkomsigma. *E-Proceeding of Management* :, 4(3), 2541–2546.
- [14] Runtuwene, P., Tewal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.
- [15] Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- [16] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen (1st ed)*. CV Alfabeta.
- [17] Sugiyono. (2017). Metode Kuantitatif. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (pp. 13–19).f. In *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

- [18] Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- [19] Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No. 2 (Juni), 1570–1580.
- [20] Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*.