

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUNGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KONawe SELATAN

Husin¹, Nurwati², Sitti Aisyah³

^{1, 2, 3}Universitas Halu Oleo Kendari

husinhusin73@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan perilaku yang terukur sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Permasalahan yang ada pada instansi saat ini adalah belum tercapainya target kinerja pegawai karena pengetahuan mengenai pekerjaan masih relatif sempit. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini mengambil sampel semua pegawai Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance. Performance is a behavior that is measured as the work performance produced by employees according to their role in the agency. The problem that exists in agencies at this time is that employees' performance targets have not been achieved because knowledge about work is still relatively narrow. The types of data used in this research include quantitative data and qualitative data sourced from primary data and secondary data. The data collection method used a questionnaire. In this study, taking a sample of all employees of the Asset Management Division of South Konawe Regency. This research uses multiple linear analysis. These findings indicate that the workload variable partially has a positive and significant effect on employee performance. The compensation variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Workload and compensation variables simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sangat penting di dalam suatu instansi. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output maksimal. Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan pembangunan tidak lagi diukur dari segi ekonomi, tetapi seberapa besar pembangunan itu bisa meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Dalam pembangunan berkelanjutan dewasa ini tidak hanya ditunjang oleh pembangunan ekonomi, tetapi juga oleh pembangunan Sumber Daya Manusia. Hal itu tak lain karena pembangunan Sumber Daya Manusia merupakan modal besar pembangunan suatu instansi agar dapat mewujudkan tujuan-tujuannya.

Kabupaten Konawe Selatan merupakan salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Tenggara. Ibukota Kabupaten ini terletak di Andoolo. Kabupaten ini berasal dari pemekaran Kabupaten Kendari yang disahkan dengan UU Nomor 4 tahun 2003, tanggal 25 Februari 2003. Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan terletak di Andoolo.

Berdasarkan pengamatan fenomena yang ada dan hasil wawancara dengan salah satu pegawai dengan jabatan Sub Bidang Perencanaan, Penatausahaan Dan Pelaporan Aset pada Bidang Pengelolaan Aset Kabupaten Konawe Selatan diperoleh bahwa adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Gambaran umum

permasalahan yang ada diantaranya : tingginya beban dan volume pekerjaan, rendahnya keterampilan dan keahlian pegawai, tidak meratanya beban kerja antar seksi sehingga kompensasi yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan beban kerja yang dilaksanakan.

Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi instansi, pegawai memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari instansi (Nasution, 2013).

Kinerja yang baik merupakan suatu hasil yang diberikan oleh setiap pegawai dalam bekerja. Adanya dorongan yang muncul dalam diri sendiri maupun di luar diri merupakan faktor penting untuk pegawai dalam menjalankan tugasnya. Wardono, (2012) mengemukakan bahwa pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Pemberian motivasi tersebut dimaksudkan agar pegawai bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dengan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran instansi yang telah ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Konawe Selatan Nomor 39 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Berikut daftar tugas atau sasaran pekerjaan yang menjadi target kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Aset

**Tabel 1
Hasil Capaian Kinerja Kantor BPKAD Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016 s/d 2018**

Tahun	Capaian Indikator Kinerja Sasaran (Output)			
	Sangat Baik (100%)	Baik (85% s/d<100%)	Cukup Baik (70% s/d<85%)	Kurang Baik (0 s/d 70%)
2016	10	17	8	15
2017	12	9	6	16
2018	21	14	4	4

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah BPKAD Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016 s/d 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2016 capaian indikator kinerja sasaran (output) dengan kategori kurang baik berjumlah 15 indikator, selanjutnya pada tahun 2017 terjadi penurunan capaian indikator kinerja sasaran (output)

dimana kategori kurang baik berjumlah 16 indikator, dan pada tahun 2018 capaian indikator kinerja sasaran (output) mengalami peningkatan dengan kategori kurang baik berjumlah 4 indikator.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Hasibuan, (2001), kinerja dipahami sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara, (2016) kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja merupakan usaha yang dilakukan pimpinan untuk menilai hasil kerja bawahannya.

Beban Kerja

Menurut Depkes, (2003) beban kerja merupakan beban yang diterima pekerja untuk menyempurnakan pekerjaannya, seperti mengangkat, berlari dan lain-lain. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut bisa berupa fisik, mental atau empati. Pernyataan tersebut searah dengan keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah, di mana meneladan KEP/MENPAN No. 75/2004, beban kerja merupakan sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Istilah beban kerja sering ditafsirkan sebagai suatu hal yang memberatkan atau menekan bagi kehidupan seseorang. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (*Dhania, 2012*).

Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja pada masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat menghindari adanya beban kerja yang terlalu banyak aktivitasnya dan beban kerja yang terlalu sedikit

aktivitasnya, demikian pula dapat menghindari adanya pegawai yang terlalu banyak tugasnya dan pegawai yang terlalu sedikit beban kerjanya. Beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Kompensasi

Definisi kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari fihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kompensasi sesungguhnya merupakan makna luas dari pengupahan. Kompensasi mencakup pula tunjangan-tunjangan baik tunjangan berbentuk uang maupun non uang selain gaji dan upah yang diterima pada setiap bulan (*Sutarjo, 2008*). Menurut Sedarmayanti, (2009) mengatakan bahwa bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas kerjanya. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi instansi. Instansi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari pegawai. Sedangkan pengertian lain diungkapkan oleh Marwansyah, (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi merupakan imbalan secara langsung maupun imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Dwinati et al., (2019) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Matam) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung hasil temuan Karauwan & Mintardjo, (2015) yang berjudul “Pengaruh Etos

Kerja, Budaya Organisaasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan” yang menyatakan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Konawe Selatan yang beralamatkan di Jl. Poros Andolo No 1, Potoro, Andolo, Provinsi Sulawesi Tenggara. Objek pada penelitian ini adalah pengaruh beban kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Konawe Selatan. Populasi pada penelitian ini sebanyak 108 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling secara *nonprobabilitas* dengan cara *purposive sampling* atau *judgmental sampling*. Sehingga sampel yang layak dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada dalam Bidang Pengelolaan Aset sebanyak 30 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif.

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari penelitian dalam bentuk skala likert atau interval skala 1-5 yang didapatkan dari jawaban responden dalam bentuk kuesioner yang diukur dalam bentuk angka kemudian diolah menjadi sebuah informasi dalam lima jawaban termasuk sangat baik, baik, kurang baik, tidak baik, dan sangat tidak baik. Sedangkan data kualitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk informasi dari Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan software *IBM Statistical Package For Social Sciences (SPSS)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil koefisien korelasi dan *Cronbach Alpha* untuk menguji validitas dan reliabilitas penggunaan item pertanyaan dari indikator-indikator variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator Variabel	Item	Koefisie n Korelasi	Sig.	Ket.	Cronbach Alpha	Ket.
Beban Kerja (X_1)	Banyaknya pekerjaan yang diberikan ($X_{1.1}$)	$X_{1.1.1}$	0.769	0.000	Valid	0.765	Reliabel
		$X_{1.1.2}$	0.672	0.000			
	Tingkat Kesulitan Pekerjaan yang diberikan ($X_{1.2}$)	$X_{1.2.1}$	0.642	0.000	Valid	0.798	Reliabel
		$X_{1.2.2}$	0.858	0.000			
	Ketercukupan Waktu yang diberikan untuk Menyelesaikan Pekerjaan ($X_{1.3}$)	$X_{1.3.1}$	0.877	0.000	Valid	0.873	Reliabel
		$X_{1.3.1}$	0.849	0.000			
	Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai ($X_{1.4}$)	$X_{1.4.1}$	0.816	0.000	Valid	0.851	Reliabel
		$X_{1.4.2}$	0.839	0.000			
Kompensa si (X_2)	Kompensasi Langsung ($X_{2.1}$)	$X_{2.1.1}$	0.748	0.000	Valid	0.835	Reliabel
		$X_{2.1.2}$	0.903	0.000			
		$X_{2.1.3}$	0.816	0.000			
	Kompensasi Tidak Langsung ($X_{2.2}$)	$X_{2.2.1}$	0.866	0.000	Valid	0.875	Reliabel
		$X_{2.2.2}$	0.866	0.000			
kinerja pegawai (Y)	Kualitas ($Y_{1.1}$)	$Y_{1.1.1}$	0.901	0.000	Valid	0.848	Reliabel
		$Y_{1.1.2}$	0.890	0.000			
		$Y_{1.1.3}$	0.777	0.000			
	Kuantitas ($Y_{1.2}$)	$Y_{1.2.1}$	0.850	0.000	Valid	0.837	Reliabel
		$Y_{1.2.2}$	0.861	0.000			
		$Y_{1.2.3}$	0.765	0.000			

	Ketepatan Waktu ($Y_{1.3}$)	$Y_{1.3.1}$	0.793	0.000	Valid	0.825	Relialbel
		$Y_{1.3.2}$	0.839	0.000			
		$Y_{1.3.3}$	0.781	0.000			

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner merupakan pernyataan yang valid dan reliable sehingga layak dijadikan sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap variabel. Hal ini karena nilai korelasi pearson

>0,30 dengan tingkat signifikan <0,05 dan nilai koefisien korelasi dari hasil Cronbach Alpha > 0,70.

Analisis Deskriptif

a) *Deskripsi Variabel Independen Beban Kerja (X_1)*

Rekapitulasi jawaban atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Sebaran Jawaban Responden Atas Variabel Beban Kerja(X_1)

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata Skor	Kategori		
	SS (1)		S (2)		N (3)		TS (4)		STS (5)					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X1.1.1	0	0%	0	0%	5	17%	21	70%	4	13%	3.97	Baik		
X1.1.2	0	0%	0	0%	0	0%	20	67%	10	33%	4.33	Sangat Baik		
Rata-rata indikator Banyaknya Pekerjaan yang diberikan (X1.1)										4.15	Baik			
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
X1.2.1	0	0%	0	0%	1	3%	22	73%	7	23%	4.20	Baik		
X1.2.2	0	0%	0	0%	4	13%	10	33%	16	53%	4.40	Sangat Baik		
Rata-rata indikator Tingkat Kesulitan Pekerjaan yang Diberikan (X1.2)										4.30	Sangat Baik			
	SS (1)		S (2)		N (3)		TS (4)		STS (5)					
X1.3.1	0	0%	0	0%	2	7%	22	73%	6	20%	4.13			
X1.3.2	0	0%	0	0%	1	3%	23	77%	6	20%	4.17	Baik		
Rata-rata indikator Ketercukupan Waktu yang diberikan untuk Menyelesaikan Pekerjaan (X1.3)										4.15	Baik			
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
X1.4.1	0	0%	0	0%	0	0%	19	63%	11	37%	4.37	Sangat Baik		
X1.4.2	0	0%	0	0%	5	17%	22	73%	3	10%	3.93	Baik		
Rata-rata indikator Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai (X1.4)										4.15	Baik			
Rata-rata Variabel Beban Kerja (X1.1-X1.2-X1.3-X1.4)										4.19	Baik			

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 pernyataan responden pada variabel Beban Kerja (X_1) menurut tanggapan responden adalah baik. Hal ini terlihat persepsi rata-rata sebesar 4.19 termasuk kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa variabel Beban Kerja pada indikator Tingkat Kesulitan Pekerjaan Yang Diberikan ($X_{1.2}$), mendapat

perhatian yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator lainnya.

b) *Deskripsi Variabel Independen Kompensasi (X_2)*

Rekapitulasi jawaban atas pernyataan responden diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Sebaran Jawaban Responden Pada Variabel Kompensasi(X_2)

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata Skor	Kategori		
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X2.1.1	0	0%	0	0%	4	13%	21	70%	4	13%	3.93	Baik		
X2.1.2	0	0%	0	0%	2	7%	17	57%	11	37%	4.30	Sangat Baik		

X2.1.3	0	0%	0	%	3	10%	19	63%	8	27%	4.17	Baik
Rata-rata indikator Kompensasi Langsung (X2.1)											4.13	Baik
X2.2.1	0	0%	0	0%	2	7%	26	87%	2	7%	4.00	Baik
X2.2.2	0	0%	0	0%	2	7%	26	87%	2	7%	4.00	Baik
Rata-rata indikator Kompensasi Tidak Langsung (X2.2)											4.00	Baik
Rata-rata Variabel Kompensasi (X2.1-X2.2)											4.07	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2020

Tabel 4 pernyataan responden pada variabel kompensasi (X_2) menurut tanggapan responden adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai persepsi dengan rata-rata sebesar 4.07 termasuk dalam kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa indikator kompensasi langsung ($X_{2.1}$)

mendapat perhatian yang lebih kuat dibandingkan dengan indikator kompensasi tidak langsung ($X_{2.2}$).

c) *Deskripsi Variabel Dependental Kinerja Pegawai (Y)*

Rekapitulasi distribusi frekuensi pertanyaan responden atas variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Sebaran Jawaban Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item (Butir)	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rata-rata Skor	Kategori		
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)					
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
X3.1.1	0	0%	0	0%	0	0%	15	50%	15	50%	4.50	Sangat Baik		
X3.1.2	0	0%	0	0%	1	3%	13	43%	16	53%	4.50	Sangat Baik		
X3.1.3	0	0%	0	%	0	0%	18	60%	12	40%	4.40	Sangat Baik		
Rata-rata indikator Kualitas(X3.1)										4.47	Sangat Baik			
X3.2.1	0	0%	0	0%	4	13%	20	67%	6	20%	4.07	Baik		
X3.2.2	0	0%	1	3%	1	1%	21	70%	7	23%	4.13	Sangat Baik		
X3.2.3	0	0%	1	3%	18	60%	11	37%	0	0%	3.33	Cukup Baik		
Rata-rata indikator Kuantitas (X3.2)										3.84	Baik			
X3.3.1	0	0%	0	0%	4	13%	18	60%	8	27%	4.13	Baik		
X3.3.2	0	0%	0	0%	3	10%	23	77%	4	13%	4.03	Baik		
X3.3.3	0	0%	0	0%	2	7%	16	53%	12	40%	4.33	Sangat Baik		
Rata-rata indikator Ketepatan Waktu (X3.3)										4.17	Baik			
Rata-rata Variabel Kerja Pegawai (Y1.1-Y1.2-Y1.3)										4.16	Baik			

Sumber : Data Primer diolah, 2020

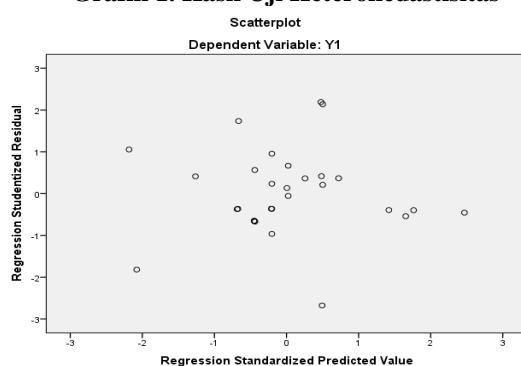
Tabel 5. pernyataan responden pada variabel kinerja pegawai (Y) berdasarkan tanggapan responden adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai persepsi dengan rata-rata sebesar 4.16 termasuk dalam kategori baik. Dari persepsi responden tersebut tampak bahwa indikator kuantitas ($Y_{1.1}$)

yang lebih kuat dibandingkan dengan inditor lainnya.

Uji Asumsi Klasik

a) *Uji Heterokedastisitas*

Grafik 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan grafik scatter *plot* di atas, terlihat secara visual nilai residual dan nilai prediksinya tidak membentuk pola tertentu (acak), sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi dalam

penelitian ini terbebas dari masalah heterokedastisitas.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,563	1,776
X2	,563	1,776

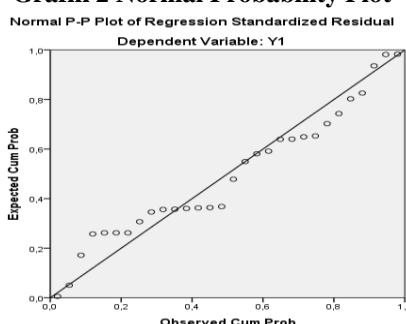
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020

Tabel 6. menunjukkan bahwa angka *tolerance* untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada

korelasi antar variabel bebas sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Normalitas

Grafik 2 Normal Probability Plot



Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2020

Grafik *Normal Probability Plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja pegawai pada Bidang Pengelolaan Aset Kab. Konawe Selatan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Data hasil penelitian seperti yang digambarkan pada uraian deskripsi variabel, maka digunakan metode regresi linear berganda yang diolah menggunakan program *IBM SPSS Staticic 22*, untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dan dari hasil pengolahan diperoleh nilai sebagaimana yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7
Hasil Linear Berganda Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-,184	,639		-,288	,775
1	,606	,189	,501	3,217	,003
X1	,443	,186	,370	2,375	,025
X2					
R ²	,632				

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Uji Hipotesis

Variabel beban kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan mempunyai pengaruh terhadap

kinerja pegawai dapat dibuktikan dengan menggunakan uji t dan uji F ya itu sebagai berikut :

Tabel 8 Ringkasan Uji t, Uji F, dan Koefisien Determinasi

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	sig.	F _{hitung}	F _{tabel}	sig.	R.Square
X ₁	3,217	2,052	0,003	23,170	3,34	0,000	0,632
X ₂	2,375		0,025				

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Hasil Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai $t \cdot sig$ dengan : 0,05. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t \cdot sig <$ dari : 0,05, maka diterima H_1 atau menolak H_0 . Sebaliknya, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t \cdot sig >$ dari : 0,05 maka tolak H_1 atau terima H_0 .

1. Beban Kerja (X₁)

Hipotesis 1 menyebutkan bahwa “Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Setelah dilakukan pengujian menggunakan SPSS, diperoleh hasil Uji t pada tabel 4.9 yang menunjukkan t_{hitung} untuk beban kerja yaitu sebesar 3,217 dengan arah positif dan memiliki nilai $sig.= 0,003 < 0,05$ atau $t_{hitung}=3,217 > t_{tabel}=2,052$. Hal ini menunjukkan bahwa H_1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kompensasi (X₂)

Hipotesis 2 menyebutkan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Setelah dilakukan pengujian menggunakan SPSS, diperoleh hasil Uji t pada tabel 4.9 yang menunjukkan t_{hitung} untuk kompensasi yaitu sebesar 2,375 dengan arah positif dan memiliki nilai $sig.= 0,025 < 0,05$ atau $t_{hitung}=2,375 > t_{tabel}=2,052$. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. tabel 4.9 menunjukkan hasil nilai $F_{hitung} = 23,170$ yang lebih besar dari $F_{tabel} = 3,34$ ($23,170 > 3,34$) dengan nilai signifikansi = 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 5% ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (*simultaneously*) baik itu beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan demikian H_3 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya kontribusi beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat nilai koefisien determinasinya (R^2). Berdasarkan tabel 4.9 di ketahui besarnya R^2 (R

Square)= 0,632. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 63,2%. Hal ini berarti bahwa ada variabel lain atau variabel epsilon (ϵ) sebesar 37% yang mempengaruhi variabel Y namun tidak diukur dalam penelitian ini misalnya kompetensi dan lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan Instansi Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kab. Konawe Selatan adalah kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset utama dari instansi ini, sehingga harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi, pemberian beban kerja perlu disesuaikan dengan kemampuan pegawai tersebut. Beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atas dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X₁ memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya beban kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menerima hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Artadi, (2015), dan Hadi & Hidayah, (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan

pegawai. Dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang di terima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Hasil temuan penelitian berdasarkan pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa X_2 memiliki t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang artinya kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menerima hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini yakni kompensasi berpengaruh signifikan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuki, (2013), Muryanto, (2011), Suwati, (2013) dan Kurniadi, (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pengaruh tersebut dilihat dari F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja dan kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami pengingkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2016) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber Daya Manusia persatuan periode waktu dalam menyelesaikan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil temuan ini searah dengan penelitian Rachmawati, (2017), dan Paramitadewi, (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikans terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu hasil uji parsial yang diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Aset kabupaten Konawe Selatan, hal ini menjelaskan bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil uji parsial yang diperoleh bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Pengelolaan Aset kabupaten Konawe Selatan, hal ini menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kompensasi yang diterima sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Hasil uji simultan diperoleh bahwa beban kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal tersebut berarti semakin bertambah beban kerja dan kompensasi yang diterima pegawai Bidang Pengelolaan Aset kabupaten Konawe Selatan maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Artadi, F. F. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi Sarjana Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta*.
- Depkes, R. I. (2003). Pedoman pengelolaan obat publik dan perbekalan kesehatan di Puskesmas. Jakarta: Direktorat Jenderal Palayanan Kefarmasian Dan Alat Kesehatan.
- Dhania, D. R. (2012). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, terhadap kepuasan Kerja (studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: PITUTUR*, 1(1), 15–23.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampahdinas Kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86–100.
- Hadi, K., & Hidayah, B. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah. *Valid Jurnal Ilmiah*, 16(2), 215–223.

- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Karauwan, R., & Mintardjo, C. (2015). Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Kurniadi, F. (2012). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Perpustakaan Universitas Widyaatama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Alfabeta, CV. Bandung.
- Muryanto, E. (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*.
- Nasution, I. (2013). *Pengaruh Karakteristik Personal Auditor, Etika Audit dan Pengalaman Auditor Terhadap Tingkat Penyimpangan Perilaku dalam Audit*.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370–3397.
- Rachmawati, T. S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV NJ Food Industries Bandung*.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika ADITAMA, Bandung.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III. Jakarta: STIE YKPN.
- Sutarjo, A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Kompensasi, Promosi jabatan dan Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Cabang Klaten. *Jurnal Excellent*, 1(2), 1–18.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Tuki, H. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo. *Skripsi*, 1(931409041).
- Wardono, M. N. S. (2012). Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, 1(2), 115–124.