

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG KANWIL NTB

Ni Nyoman Vera Nismayanti¹, Djoko Suprayetno², Sarifudin Serip³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Mataram

Email : Veranismayanti01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan beban kerja terhadap kinerja Perum BULOG Kanwil NTB. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Kanwil NTB. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 orang dengan menggunakan metode survey sengan teknik Propotional Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dokumentasi dan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan tentang kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS 27 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan bahwa; (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of financial compensation and workload on the performance of Perum BULOG NTB Regional Office. The type of research used is causal associative research with a quantitative approach. The population in this study is all employees of Perum BULOG NTB Regional Office. The number of samples used in this study was 50 people using the survey method with propotional random sampling techniques. Data collection techniques used are interviews, documentation and distributing questionnaires containing questions about compensation, work motivation, work discipline and employee performance. The analysis tool used is Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS 27 for Windows program. The results of the data analysis showed that; (1) compensation has a positive and significant effect on performance (2) workload has a negative and significant effect on performance.

Keywords: compensation, workload, employee performance.

Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.. Sumber daya manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi karena hal tersebut dianggap sebagai sumber yang mengendalikan perusahaan, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan (Siagian, 2018).

Manusia merupakan salah satu sumber daya perusahaan yang tidak dapat digantikan oleh teknologi kerja, bagaimanapun baiknya perusahaan, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Robbins,2003). Bagaimanapun majunya teknologi,perkembangan,informasi,tersedia modal dan memadai bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan(Sutrisno, 2019). Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Beberapa hal perlu diperhatikan guna mendorong kemajuan organisasi, salah satunya adalah dengan memperhatikan kinerja dari sumber daya manusianya.

Menurut Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan semua karyawannya memiliki prestasi dalam bekerja, sebab karyawan yang memiliki prestasi akan memberikan hasil kerja yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requiremet*). Wirawan (2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dilihat dari kualitas dan kuantitas serta seberapa jauh pencapaian kerja yang telah ia lakukan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin baik pula hasil yang dicapai.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, antara lain adalah :1) Faktor internal karyawan (pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja). 2) Faktor lingkungan internal Organisasi (visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja dan rekan kerja). 3) Faktor

lingkungan eksternal organisasi, (kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor).

Sebagaimana disebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Kompensasi dan Beban kerja. Kompensasi bisa berperan penting dalam meningkatkan kinerja agar para pegawai bisa termotivasi dan memberikan hasil kerja yang lebih baik. Menurut Dressler (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Triyono (2012) kompensasi terdiri dari 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu kompensasi finansial. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain yang sejenis yang dibayar oleh organisasi (Husein Umar, 2008). Menurut Mondy (2016) kompensasi finansial atau penghargaan finansial adalah pembayaran gaji dan termasuk jumlah jaminan asuransi pembagian keuntungan dan pensiunan.

Kompensasi finansial bagi organisasi atau perusahaan berarti

penghargaan atau ganjaran berupa uang baik secara langsung berupa upah, gaji, komisi, dan bonus maupun secara tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, asuransi, bantuan sosial dan uang pensiun yang diberikan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Hadari, 2008).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat dikatakan kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anindita Kusumawardani, dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Provinsi Riau” menyebutkan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Aprilia Ariskha, dkk.(2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan” menyebutkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis, Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) menjelaskan bahwa secara parsial maupun simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jaya Beton

Indonesia Cabang Medan. Dan yang terakhir penelitian yang sama juga dilakukan oleh Roihatul Musyafi, dkk.(2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang” menyatakan hasil Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa kedua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.

Selain kompensasi Finansial faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja. Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Sedangkan menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto,2018).

Untuk mengungkap hubungan antara kompensasi dengan kinerja dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja yang dilakukan Yanti&Saluy(2018), Nainggolan (2018)

dan Sudiyanto (2020) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi hasil berbeda ditunjukkan Nabawi (2019) dan Dwinati (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Penelitian ini dilakukan di Perum Bulog Kanwil NTB yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola logistik masyarakat khususnya di wilayah Nusa Tenggara Barat. Perum Bulog Kanwil NTB berlokasi di Jalan Langko No.110, Dasan Agung Baru, Kec. Selaparang, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Perum Bulog Kanwil NTB tidak hanya menyediakan beras bagi masyarakat tetapi juga berperan menstabilkan dan mengatur harga serta pasokan komoditas lain seperti jagung, tepung, gula, telur, daging, dan rempah – rempah. Selain itu, Perum Bulog Kanwil NTB juga menyalurkan pendistribusian sembako, khususnya beras kepada masyarakat dalam bentuk program beras miskin dan beras sejahtera (Raskin/Rastra)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bagian Hukum dan SDM kantor Perum Bulog Kanwil NTB ditemukan fenomena – fenomena terkait dengan kinerja pegawai dimana bisa dibilang Kinerja pegawai cukup baik hal ini dapat dilihat dari bagaimana mereka bekerja serta mampu melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Bisa kita lihat tabel dibawah ini

merupakan pencapaian kinerja perusahaan pada tahun 2022.

Tabel 1.1 Pencapaian tahun 2022

N o	Kegiatan	Target	Realisasi	%
1	Pengadaan	34,046.66 (ton)	45,929.90 (ton)	134.90
2	Penyaluran PSO	13,862.71 (ton)	28,369.40 (ton)	204.65
3	Penjualan Produk Komersil	43,132.42 (miliar)	17,667.94 (miliar)	40.96

Sumber: Staf SDM Perum BULOG NTB

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa target dari kegiatan pengadaan dan penyaluran PSO di tahun 2022 sudah tercapai bahkan melebihi target. Hal ini merupakan bukti bahwa kinerja dari pegawai Perum Bulog Kanwil NTB sudah cukup baik.

Adapun fenomena kompensasi finansial yang ditemukan dimana gaji yang diberikan cukup besar dimana kisarannya dari Rp. 5.000.000 -, sampai dengan Rp. 20.000.000 -, . Selain gaji , tunjangan hari raya dan bonus juga diberikan perusahaan ke pada para pegawai. Ada juga kebijakan lain berupa pemotongan gaji apabila terlambat mengisi absensi elektronik , jumlah pemotongannya sebesar Rp.100.000 -, sampai dengan Rp.900.000 -, sesuai dengan jabatan masing masing pegawai. Hal ini juga membuat para pegawai enggan untuk terlambat, sehingga meningkatkan kualitas dari kinerjanya.

Selain fenomena kinerja dan kompensasi ditemukan juga fenomena beban kerja dimana meningkatnya beban kerja apabila musim panen telah tiba, beban kerja yang tinggi, pekerjaan yang sebelumnya belum selesai ditambahkan pekerjaan baru membuat pegawai dituntut untuk bekerja lebih keras memenuhi target, menyebabkan banyak pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya dan itu membuat kinerja pegawai menurun. fenomena lain dari beban kerja adalah berupa kebijakan yang diberikan oleh pihak pusat dimana target penjualan komersil yang cukup tinggi sehingga jarang sekali perusahaan bisa mencapai target dari penjualan komersil.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJAPEGAWAI PERUM BULOG KANWIL NTB”**.

KAJIAN PUSTAKA

KINERJA

Hasil kinerja pegawai di suatu perusahaan menentukan tingkat keberhasilan serta perwujudan dari tercapainya suatu tujuan perusahaan maupun instansi pemerintahan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak menutup kemungkinan bisa lebih mengoptimalkan serta memaksiamlkan tercapainya tujuan dari perusahaan.

Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan pasti mengharapkan semua karyawannya memiliki prestasi dalam bekerja, sebab karyawan yang memiliki prestasi akan memberikan hasil kerja yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Bangun (2012) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requiremet*). Wirawan (2009) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator- indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, peneliti sampai pada pemahaman bawah kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dilihat dari kualitas dan kuantitas serta seberapa jauh pencapaian kerja yang telah ia lakukan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi

KOMPENSASI FINANSIAL

Menurut Hasibuan (2012) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi bisa berperan penting dalam meningkatkan kinerja agar para pegawai bisa termotivasi dan memberikan hasil kerja yang lebih baik

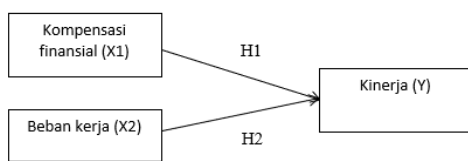
Menurut Dressler (2009) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Menurut Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah berupa uang, barang langsung atau tidak langsung kepada karyawan untuk prestasi kerja dan jasa yang diberikan kepada perusahaan demi tercapainya tujuan Perusahaan.

BEBAN KERJA

Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Sedangkan menurut Utomo (2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.. Menurut Koesomowidjojo (2017), beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto,2018).

Berdasarkan definisi beban kerja menurut beberapa pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu pekerjaan yang telah ditarget sebelumnya dan harus diselesaikan oleh karyawan sesuai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

KERANGKA BERPIKIR



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Metode sampel survei sebagai metode pengumpulan data. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling proportional random sampling. Dalam analisis data menggunakan Alat Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. ANALISA REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Hasil Pengujian dapat pada tabel berikut :

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.450	.485		2.988	.004
	Kompensasi finansial	.673	.180	.639	3.747	.000
	Beban Kerja	-.330	.195	.166	6.834	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4.10, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

$$Y = 1.450 + 0,673 X_1 - 0,330 X_2 + e.$$

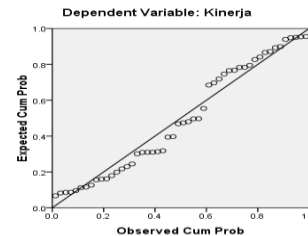
1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, didapatkan bahwa nilai konstanta sebesar 1,450. Hal ini menunjukkan apabila tidak ada pengaruh variabel kompensasi Finansial dan beban kerja, maka besarnya nilai variabel kinerja adalah sebesar 1,450.
2. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien regresi variable kompensasi Finansial(X1) adalah 0,673 dengan arah positif . Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variable kompensasi akan meningkatkan variable kinerja sebesar 0,673 dengan asumsi variable bebas lainnya adalah tetap.
3. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas, didapatkan bahwa nilai koefisien

regresi variable beban kerja (X2) adalah -0,330 dengan arah negatif. Hal ini menunjukkan apabila terjadi peningkatan pada variable beban kerja akan meningkatkan variable kinerja sebesar -0,330 dengan asumsi variable bebas lainnya adalah tetap.

garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Hasil Uji P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



PENGUJIAN ASUMSI KLASIK

PENGUJIAN NORMALITAS

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali,2018:161). Pada dasarnya uji normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini untuk uji normalitas menggunakan *normal probability plot* (P-Plot). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan *normal probability plot* sebagai berikut :

1. Jika data menyebar di sekitar garis

Variabel		Sig.
1	(Constant)	0,241
	KOMPENSASI FINANSIAL	0,069
	BEBAN KERJA	0,058

diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2.. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah

Sumber: lampiran 5

Dari tabel 4.8 diatas diketahui hasil uji normalitas dengan menggunakan P-Plot menunjukkan bahwa data / titik – titik secara keseluruhan menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heterokedasitas dapat dilakukan dengan uji glesjer. Uji Glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antar variabel bebas dengan nilai absolut residual $>0,05$ maka terjadi masalah heteroskedasitas dan sebaliknya. Adapun hasil uji glesjer dapat dilihat seperti berikut ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedasitas

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji glesjer diatas, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompensasi finansial sebesar $0,069 > 0,05$ dan nilai signifikansi beban kerja $0,58 > 0,05$.

Dari kedua variabel tersebut, nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedasitas.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas independen (Ghozali, 2018:107). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolenieritas

No.	Variabel X	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi Finansial	0,330	3,026
2.	Beban Kerja	0,330	3,026

Sumber :Lampiran 5

Berdasarkan data hasil pengolahan pada tabel 4.8 diatas, dasar pengambilan keputusan pada uji multikolineritas dengan dua cara yaitu :

1. Nilai Tolerance Value pada variabel bebas $>$ dari nilai ketetapan yaitu 0.10. berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas terhadap data yang diuji yang dibuktikan dengan nilai masing masing tolerance value pada variabel bebas yaitu, Kompensasi Finansial (0. 330) dan

beban Kerja (0, 330) dan $(>)$ dari nilai ketetapan yaitu 0.10.

2. Berdasarkan tabel 4.8 dapat diartikan tidak terjadi multikolineritas terhadap data yang diuji yang dibuktikan dengan nilai masing-masing VIF pada variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (3.206) dan Beban Kerja (3.206) adalah lebih kecil $<$ dari nilai ketetapan yaitu 10.

2. UJI HIPOTESIS

UJI F

Menurut Ghozali (2011), uji goodness of fit (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksirkan nilai aktual secara statistic. Model goodness of fit dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 hasil Uji Kelayakan Model (uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sign.
1	Regression	5,007	2	2,504	28,504	,000
	Residual	4,1287	4	,088		
	Total	9,1369	4			

Sumber : lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji f diatas diketahui nilai Fhitung 28,504 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05.

Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji F menggunakan program SPSS maka diketahui nilai $F_{hitung} 28,504 > F_{tabel} (3,20)$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standar signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga keputusan yang diambil adalah menerima H_a . Artinya penelitian yang bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi Finansial, beban kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB ini dinyatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

UJI t

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh masing-masing variabel antara kompensasi Finansial (X1), dan beban kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel Uji regresi linier berganda pada bagian t hitung dan nilai signifikansinya yaitu:

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial

N o	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Keterangan
1.	Kompensasi Finansial (X1)	3,747	2,012	0,000	Signifikan
2.	Beban Kerja (X2)	-6,834	2,012	0,000	Signifikan

Sumber : Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi Finansial (X1) sebesar 3,747 dengan signifikansi 0.000, karena $t_{hitung} > t_{tabel} (3,747 > 2,012)$ dan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Perum Bulog Kanwil NTB” dapat diterima.
2. Nilai t_{hitung} dari variabel beban kerja (X1) sebesar 6,834 dengan signifikansi 0.000, karena $t_{hitung} > t_{tabel} (-6,834 > 1,994)$ dan memiliki nilai signifikan di bawah 0,05 maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Sehingga dari hasil perhitungan diatas hipotesis yang menyatakan “Diduga bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Perum Bulog Kanwil NTB” dapat diterima.

KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen (Kompensasi finansial Dan Beban Kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja). Hasil uji koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada output Model Summary dari hasil

analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.529	.29637
a. Predictors: (Constant), beban kerja (x2), kompensasi (x1)				

Sumber : lampiran 7

Tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai R adalah 0,740, sedangkan nilai R-square sebesar 0,548. Oleh karena uji koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda, maka koefisien determinasi sebesar 0,529 atau 52,9%. Hal ini berarti nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel kompensasi Finansial, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB sebesar 52,9% sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model yang dimasukkan dalam penelitian

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Artinya semakin sesuai pemberian kompensasi maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya jika tidak sesuai pemberian kompensasi kepada pegawai maka akan semakin rendah pula kinerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai Perum

Bulog Kanwil NTB yang dilakukan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Seseorang yang merasa hasil kerjanya dihargai oleh perusahaan dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis statistik dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel Kompensasi finansial (X1) bernilai positif sebesar 0,673. Artinya, bahwa setiap peningkatan satu satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB sebesar 0,673 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Hasil statistik uji-t untuk variabel Kompensasi Finansial diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan sebesar 0.05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 (satu) diterima yaitu Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Kompensasi finansial dapat dipastikan mempengaruhi kinerja pegawai, walaupun bukan satusatunya faktor yang membentuk kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori dari wirawan (2009) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, oleh karenanya pemberian kompensasi yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian mengenai kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan didukung oleh pendapat dari Mangkunegara (2008:184) yang

menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja. Kompensasi karyawan pada Perum BULOG NTB dikategorikan sangat sesuai dan layak dengan rata – rata 4,25. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia Ariskha, dkk.(2020) Kompensasi Finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) bernilai negatif sebesar -0,330. Artinya setiap peningkatan satu satuan variabel beba kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perum BULOG Divre NTB sebesar -0,330 dengan asumsi bahwa variabel lain tetap. Hasil statistic uji t untuk variabel kinerja diperoleh dengan nilai signifikan sebesar 0.000 sehingga lebih kecil dari nilai toleransi kesalahan 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis tiga (H2) diterima yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perum BULOG Divre NTB. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Begitu juga

sebaliknya jika beban kerja yang diberikan rendah maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hal ini sesuai dengan teori dari wirawan (2009) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, oleh karenanya pemberian beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa hal yang memengaruhi beban kerja sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun adalah target yang harus dicapai, penggunaan waktu, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Bagi karyawan meningkatnya target kerja yang mereka miliki mampu memengaruhi kinerja mereka. Persaingan yang harus mereka hadapi dengan perusahaan lain dalam penjualan memerlukan kemampuan lebih untuk mencapai target yang mereka miliki. Penggunaan waktu yang harus para pegawai siasati agar bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Selain itu kondisi pekerjaan mereka yang mereka hadapi menurut mereka memerlukan perhatian lebih, apabila kondisi ini dibiarkan mampu memengaruhi kinerja karyawan semakin menurun, kondisi pekerjaan yang paling memengaruhi mereka adalah kebosanan. Karyawan harus pandai mengatur pikiran mereka sehingga mereka bisa menjaga semangat kerja mereka. Standar pekerjaan yang harus mereka hadapi setiap harinya harus mampu mereka kerjakan sesuai target. Tidak semua karyawan mampu menangani beban kerja yang sama. Beban kerja

karyawan pada Perum BULOG NTB dikategorikan sangat tidak berat dengan rata – rata 4,23. Hal ini menunjukkan besaran pengaruh yang diberikan beban kerja terhadap kinerja sangat tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Baiq Nurmalisa Dwinati, Surati, Lalu M. Furkan (2019) beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian lain juga sejalan yaitu Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahrash (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif, Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Utama Bandung)” memiliki kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin berlebihan tingkat beban kerja yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh kompensasi Finansial terhadap pegawai Perum Bulog Kanwil NTB, menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Artinya pada Perum Bulog Kanwil NTB Barat ternyata kompensasi Finansial sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disini dapat disimpulkan

bahwa seorang pegawai yang diberikan kompensasi yang sesuai maka akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi pula. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa kompensasi Finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).

2. Dari hasil analisis regresi tentang pengaruh beban kerja terhadap pegawai Perum Bulog Kanwil NTB, menunjukkan hasil yang negatif dan signifikan. Dimana jika beban kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya jika beban kerja menurun maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini dapat juga dilihat dari hasil penelitian terbukti bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu hasil pengujian hipotesis (uji t).

SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Dilihat dari permasalahan yang ada kompensasi finansial yang berdampak positif harus ditingkatkan seperti memperhatikan sistem pemberian kompensasi Finansial yang adil agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan

efisien sehingga bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik.

2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Kanwil NTB. Dilihat dari permasalahan yang ada beban kerja yang berdampak negatif harus dikurangi seperti pekerjaan yang melebihi kapasitas pegawai, penambahan jam kerja yang tidak menentu agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga bisa mencapai produksi yang sesuai dengan target perusahaan dan kinerja pegawai dapat meningkat dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Surabaya: Refika Aditama.
- Dressler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: PT. Indeks.
- Drs. Bintoro, M. d. (2015). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Dwinati, B. N., Surati, & L.M.Furqan. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen Unram* Vol.8, No1. Maret 2019, 86-100.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- 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, Malayu . 2012. manajemen sumber daya manusia . Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2019).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok:RajawaliPers.
- Khusna, Nuria. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di cv.sunteak alliance jepara)*. Universitas Islam negeri Walisono Semarang
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Laristi, T. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Expravet Nasuba Medan Sumatera Utara. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 2(02)*.
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2008). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian (Dilengkapi Aplikasi Program SPSS)*. Bandung: Pusaka Setia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). *Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Priyanto, H. (2018). *Pengaruh KOMPETENSI, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* ,6 (2), 163-174.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*.Skripsi.Institut Pertanian Bogor
- Retno, Theresia. 2018. "pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pegadaian cabang Wonosono)". Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta
- Rivai,Veithzal (2004). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins,S.(2003).*Perilaku Organisasi*,Edisi Ke-9.Jakarta:IndeksKelompokGamedia.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Sembiring, Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Dairi. *Jakarta: Universitas Terbuka.*
- Setiawan, D.P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Macanan Jaya Cemerlang Klaten-Jawa tengah- Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta
- Siagian, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Batam: Jurnal Akuntansi dan Ekonomika. Vol. 8 No. 2.
- Siregar, S. (2017). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 17 No.1, April 2020, 93-115.
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37-45.
- Sugiarto, Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Manajemen Cetakan ke-4. Bandung: Afabeta.
- Sujarweni, W. (2015). SPSS untuk Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutopo, A. (2017). Statistika Inferensial. Jakarta: CV Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Kencana Utomo, T.W.W.2008.Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan.Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Sutrisno. 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi. Yogyakarta: EKONISIA.
- Utomo,T.W.W.2008.Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan.Yogyakarta:

Universitas Gajah Mada

- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Selemba Empat .
- Yanti, D. D., & Saluy, A. B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 7 Bengkulu Selatan. Indikator, 3(1), 52-59.
- Zulfikar. (2012). Pengantar Pasar Modal dengan Pendekatan Statistika. Yogyakarta: CV Budi Utama.n Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.