



Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang

Ulyana Muslimin¹, Nirwan Razak²

^{1,2}Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Parepare

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect between compensation and workload on the performance of PT employees. PLN (Persero) UP3 Pinrang Regency. In the results of observations, interviews and questionnaires, the results obtained in this study were on Compensation employees feel happy because companies often give awards and praises to employees if they excel employees are also satisfied with the salary they receive. In Workload, employees still try to complete their work even with a high level of difficulty and improper working time. On Employee Performance, employees are always able to complete every job given according to the work standards provided by the company and cooperate well with each other. The data analysis used is to use validity tests, reliability tests, multiple linear regression, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination to find out the hypotheses in this study. The results of the data analysis obtained by the researchers showed that compensation (X₁) had a significant and positive effect on the performance of PT employees. PLN (Persero) UP3 Pinrang Regency and workload (X₂) has a positive and significant effect on the performance of PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang Regency. Compensation and workload simultaneously affect the performance of PT. PLN (Persero) UP3 Pinrang Regency.

Keywords : Compensation; Workload; Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Pada hasil observasi, wawancara dan angket, Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pada Kompensasi karyawan merasa senang karena perusahaan sering memberikan penghargaan dan pujian kepada karyawan jika berprestasi karyawan juga merasa puas dengan gaji yang diterimanya. Dalam Beban Kerja, pegawai tetap berusaha menyelesaikan pekerjaannya meskipun dengan tingkat kesulitan yang tinggi dan waktu kerja yang tidak tepat. Pada Kinerja Karyawan, karyawan selalu mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sesuai standar kerja yang diberikan perusahaan dan saling bekerjasama dengan baik. Analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi untuk mengetahui hipotesis dalam penelitian ini. Hasil analisis data yang diperoleh peneliti menunjukkan bahwa kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang dan beban kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

Kata Kunci : Kompensasi; Beban kerja; Kinerja.

Article info

Received (06/Nov/2023)

Revised (08/Nov/2023)

Accepted (10/Nov/2023)

Corresponding_ ulymuslimin25@gmail.com , nirwan_razak@ymail.com

DOI: 10.47354/mjov5il

I. PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang merupakan bagian unit pelaksanaan di bawah unit induk atau pusat-pusat sebagai pembagian wilayah pelayanan PLN ke dalam ruang lingkup yang lebih kecil agar pelayanan PLN bisa lebih fokus dan langsung menyentuh pada masyarakat. UP3 sendiri merupakan singkatan dari Unit Pelaksana Pelayanan terhadap Pelanggan khususnya. PT. PLN melalui unit-unit distribusi yang ada dibawahnya melaksanakan tugas untuk menjual dan mendistribusikan energi listrik yang dihasilkan oleh unit pembangkit kepada pelanggan yang disertai dengan upaya menciptakan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat melakukan hubungan kerjasama dengan pihak lain yang berkepentingan serta tidak merugikan.

Kantor PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang yang beralamat di Jl. Jend. Sukawati No. 24, Maccorawalie, Kec. Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang memiliki jumlah karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang

No.	Status Karyawan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Karyawan Tetap	39 Orang	11 Orang	50 Orang

Sumber : Data Karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang, diolah 2023

Dalam perusahaan/organisasi pasti setiap karyawan memiliki beban kerja yang berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang dimiliki. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Paramitadewi, 2017). Berdasarkan pengamatan, infrastruktur jaringan yang terkadang lemot membuat kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang terganggu, sehingga menjadi beban terhadap karyawan tersebut. Dan masih minimnya alat bantu elektronik yg masih kurang canggih dapat menghambat pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan yang ia lakukan tidak dapat terselesaikan dengan cepat. Dan juga jam pulang yang tidak menentu membuat para karyawan terkadang mmengeluh.

Kompensasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan/ organisasi dapat dengan mudah tercapai. Sastrohardiwiryo dalam (Muslimin & Putra, 2022), menyatakan bahwa “kompensasi adalah imbalan jasa atau balas balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Tingginya kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang sudah merasa cukup puas dengan kompensasi yang diterima. Sehingga kompensasi dan beban kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam Muslimin et al (2022), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017), terdiri dari asuransi, gaji, bonus dan tunjangan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam Adil et al (2018), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Llong dalam Sinambela (2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari sytem reward yang hanya berkaitan denga bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi. Menurut Wibowo dalam Ilham et al (2023) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Kadarisman (2016) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu: Upah, Insentif, Tunjangan, Gaji, dan Pensiun.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo dalam Ali & Beddu (2022), beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Menurut Siswanto (2017) yang dialih bahasakan oleh Nova Ellyzar pengertian beban kerja adalah: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit sorganisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu

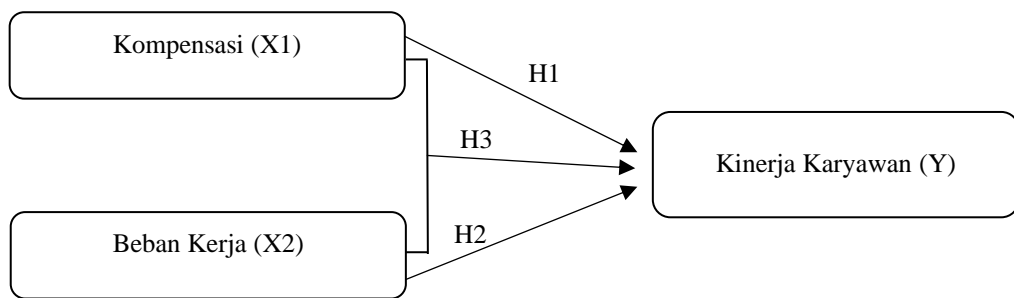
unit organisasi. Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo (2017) yang meliputi antara lain: Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu kerja, dan Target yang harus dicapai.

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison, et al (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sedarmayanti (2014), kinerja adalah sesuatu hasil yang dikerjakan, mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut (Farhah et al, 2020) yaitu Ketetapan penyelesaian tugas, Kesesuaian jam kerja, Tingkat kehadiran, dan Kerja sama antar karyawan.

Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya peneliti merumuskan model kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

H2 = Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

H3 = Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

III. METODE PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu suatu bentuk analisis yang penyajiannya dalam angka-angka yang dapat diukur dan dihitung. menggunakan program SPSS versi 20 untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian dengan menggunakan uji data yaitu uji reliabilitas dan uji validitas. Penelitian ini dilakukan di PT. PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang. Pengujian hipotesis yang terdiri Uji t (Uji Parsial), Uji F (Uji Simultan), dan Analisis koefisien Determinasi (R^2)

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Validitas

Dalam pengujian validitas ini dilakukan dengan cara menggunakan metode analisis kolerasi product moment. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0 dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 50 responden. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Kriteria pengujiannya dengan taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 arah dan degree of freedom ($df = n - 2$, $50 - 2 = 48$, maka didapat nilai r_{tabel} sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.278), (0.05), maka item pernyataan dikatakan valid.
- b) $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.278), (0.05), maka item pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Kompensasi	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.904	0.278	Valid
Pernyataan 2	0.742	0.278	Valid
Pernyataan 3	0.869	0.278	Valid
Pernyataan 4	0.373	0.278	Valid
Pernyataan 5	0.770	0.278	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 2 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Kompensasi (X1) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai rhitung > rtabel. Dimana pernyataan1 0.904 > 0.278, pernyataan2 0.742 > 0.278, pernyataan3 0.869 > 0.278, Pernyataan4 0.373 > 0.278 dan pernyataan5 0.770 > 0.278.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Beban Kerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.636	0.278	Valid
Pernyataan 2	0.746	0.278	Valid
Pernyataan 3	0.630	0.278	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 3 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel Beban Kerja (X2) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai rhitung > rtabel. Dimana pernyataan1 0.636 > 0.278, pernyataan2 0.746 > 0.278, dan pernyataan3 0.630 > 0.278.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja

Kinerja	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.771	0.278	Valid
Pernyataan 2	0.767	0.278	Valid
Pernyataan 3	0.601	0.278	Valid
Pernyataan 4	0.663	0.278	Valid

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 4 memperlihatkan hasil dari data pada uji validitas terhadap variabel kinerja (Y) yang dilakukan dalam bentuk kuesioner memiliki status valid, karena hal ini terlihat dari nilai rhitung > rtabel. Dimana pernyataan1 0.771 > 0.278, pernyataan2 0.767 > 0.278, pernyataan3 0.601 > 0.278, dan pernyataan4 0.663 > 0.278.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah seberapa besar hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama atau digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Data yang reliable mengandung makna yaitu data tersebut harus baik sehingga mampu menjadi data yang bisa dipercaya. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha (α).

- a) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan > 0.6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliable.
- b) Jika nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan < 0.6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian tidak reliable.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.795 > 0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.696 > 0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.662 > 0.60	Reliabel

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan dari olah data SPSS, tabel 5 memperlihatkan hasil yang dapat dikatakan bahwa setiap variabel Kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), dan Kinerja (Y) termasuk dalam kategori reliable. Karena nilai Alpha Cronbach > 0.6. Dimana Kompensasi (X1) 0.795 > 0.60, Beban Kerja (X2) 0.696 > 0.60 dan Kinerja (Y) 0.662 > 0.60.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda adalah regresi yang mempunyai satu variabel bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Analisis ini untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel independen/bebas (Kompensasi dan Beban Kerja) terhadap variabel dependen/terikat (Kinerja Karyawan).

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.100	.427		2.575	.013
	Kompensasi	.364	.111	.436	3.284	.002
	Beban Kerja	.380	.134	.376	2.830	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Hasil analisis regresi berganda pada tabel 6, dapat dilihat persamaan regresi linier berganda mengenai kompensasi (X₁), beban kerja (X₂), terhadap kinerja (Y), dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

$$Y = 1.100 + 0.364X_1 + 0.380X_2$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat diketahui sebagai berikut.

- a) Nilai a (constant) = artinya, penilaian Kompensasi dan Beban Kerja tidak mengalami perubahan terhadap Kinerja Karyawan adalah 1.100.
- b) Variabel Kompensasi (X₁), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar 0.364. Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan jika Kompensasi dinaikkan. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas kompensasi sebesar (0.002) sehingga probabilitas (0.002 < 0.05) artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c) Variabel Beban Kerja (X₂), mempunyai nilai koefisien regresi positif sebesar (0.380). Nilai koefisien yang positif membuktikan bahwa ada pengaruh positif antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan mengalami peningkatan jika Beban Kerja diturunkan nilainya. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas beban kerja sebesar (0.007) sehingga probabilitas (0.007 < 0.05) artinya ada pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial

Uji parsial (Uji t) dapat menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu Kompensasi dan Beban Kerja secara individual dalam menafsirkan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk melakukan uji t terlebih dahulu merumuskan Hipotesis. Selanjutnya menentukan t tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah (0.05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) berjumlah 50 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, maka degree of freedom yaitu dengan rumus df = n – k, 50 – 3 = 47. Sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2.012. Dan selanjutnya membandingkan antara t hitung dengan t tabel sebagai berikut.

- a) Jika thitung < ttabel (2.012), maka variabel kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.
- b) Jika thitung > ttabel (2.012), maka variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.100	.427		2.575	.013
	Kompensasi	.364	.111	.436	3.284	.002
	Beban Kerja	.380	.134	.376	2.830	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 7, maka nilai yang diperoleh yaitu Variabel kompensasi (X1) thitung 3.284 > ttabel 2.012 maka variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja (X2) thitung 2.830 > ttabel 2.012 maka variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) pada dasarnya memperlihatkan apakah seluruh variabel bebas yaitu kompensasi dan beban kerja yang diujikan dalam model memiliki pengaruh yang sinkron terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Menentukan F tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0.05), Dengan rumus $(k - 1) = 2 - 1 = 1$. $n =$ banyaknya sampel = 50 Responden. $k =$ banyaknya jumlah variabel = 2 Variabel Independent. maka, $(n - k) = 50 - 2 - 1 = 47$. jadi, Ftabel dengan signifikan (0,05) yaitu 3,20

- a) Jika Fhitung < Ftabel (3.20), maka variabel kompensasi dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja
- b) Jika Fhitung > Ftabel (3.20), maka variabel kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.120	2	1.560	29.221	.000b
	Residual	2.509	47	.053		
	Total	5.629	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 8, dapat diketahui bahwa Fhitung (29.221) > Ftabel (3.20) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menguji seberapa besar persentase suatu model dalam menentukan variasi variabel dependen. R² memiliki kelemahan, dimana untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan yaitu, Adjusted R Square (R²adj)

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744a	.554	.535	.231
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada tabel 9, dapat diketahui hasil koefisien determinasi (R square) = 0.554 atau 55.4%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan taraf 55.4% sedangkan sisanya bertaraf 0.446 atau 44.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan sebagainya.

V. PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil penelitian, maka ulasan untuk hasil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Dimana diketahui variabel kompensasi (X1) thitung 3.284 > ttabel 2.012 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kompensasi (X1), mempunyai nilai koefisien regresi positif dengan taraf 0.317. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan dari Kompensasi. Dari

perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas kompensasi sebesar (0.002) sehingga probabilitas ($0.002 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan .

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Dimana diketahui variabel beban kerja (X_2) t hitung 2.830 > t tabel 2.012 maka variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Beban Kerja (X_2), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 2.830. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dari beban kerja. Dari perhitungan SPSS V. 26.0, nilai probabilitas beban kerja sebesar (0.007) sehingga probabilitas ($0.007 < 0.05$) artinya ada pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai Fhitung (29.221) > Ftabel (3.20) sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang. Variabel Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Kabupaten Pinrang.

REFERENSI

- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271.
- Anshar, N.A., Hamid, M., & Muin, S.A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah K.H. Hayung Kabupaten Kepulauan Selayar. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol.5 No. 1.
- Dewi, S. I. K., Setyaningsih, R., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pekanbaru Distribusindo Raya Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 314–322.
- Ilham, M. A. I., Gani, A., & Selong, A. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir (Pengayaan), Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Takalar. *Jurnal Akuntansi & Sistem Informasi (JASIN)*, 1(1), 276–288.
- Jamal, J.S., & Kayang, P.A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Perencanaan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Enrekang. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol. 4 No. 2.
- Mujahid, M., Nugraha, P.H. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol. 2 No. 2.
- Muslimin, U., Murfat, M. Z., & Machmud, M. (2022). Profesionalisme Kinerja Dosen di Wilayah LLDIKTI 9. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 273–282.
- Muslimin, U., & Putra, P. (2022). Employee Performance Analysis Of Workload And Work Stress In Hospital Ibnu Sina Makassar City. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 80–98.
- Ramadani, T., Hamid, M., & Suyuti, N.F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel Prajurit TNI-AD Di Kodim 1419 Enrekang. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol.5 No. 1.

Sanggenafa, S.Y., & Christian, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *JURNAL Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 1 No. 2.

Sirong, K. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalla Inti Karsa Makassar. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*. Vol. 2 No. 2.

Syamsir, M., & Ramlawati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *JURNAL Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 1 No. 2.

Wijaya, H., Hendry, H., Halim, H., Alvian, A., & Richard, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Centradist Partsindo Utama. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 813–818.