

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN TABANAN

Kadek Ferrania Paramitadewi¹

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: ferrania.paramita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan. Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode *probability sampling*. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and compensation to employee performance Local Government Secretariat Tabanan regency. The study was conducted at the Regional Administration of the Office of Tabanan Regency Tabanan Regent. Local Government Tabanan regency is located at Jl. Heroes, delod Peken, Tabanan. The samples were 76 employees, using probability sampling methods. The data analysis technique applied is multiple linear regression. The results of the analysis said that the workload of a significant negative effect on employee performance. This influence means that the lower the workload of employees, the higher the employee's performance against the Local Government Secretariat Tabanan regency. Results also showed that the positive and significant compensation Terhadap Kinerja Employees. This means that the level of compensation affects employee performance Local Government Secretariat Tabanan regency. Party leaders should pay attention to the provision of workload to employees in accordance with the abilities and skills of each employee, so that employees can feel more comfortable in doing his job.

Keywords: workload, compensation, employee performance.

PENDAHULUAN

Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. 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. Mphil (2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah mengharapkan teori yang berarti bahwa karyawan termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus.

Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan

dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi karyawan dan sektor publik.

Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan adalah sebuah instansi pemerintah yang mewilayahi Kabupaten Tabanan yang dimana sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Tabanan yang didalamnya berisikan kantor bupati, sekretariat daerah kabupaten tabanan serta jajarannya. Permasalahan yang terkait kinerja kerja pegawai yang terjadi di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan menunjukkan sudah baiknya pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki instansi. Variabel Beban Kerja tidak menunjukkan beratnya beban kerja yang diterima pegawai. Pegawai sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Kompensasi yang diterima oleh pegawai juga sudah sesuai dengan tugas yang dikerjakan.

Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan memiliki rencana mengandung visi, misi, tujuan, strategi, arah kebijakan, program pembangunan, sehingga Rencana Strategis ini berperan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan pemerintahan umum demi tercapainya akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban

membantu Bupati dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Endsley dan Kaber (1999) peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika terjadi kesalahan atau *error* pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistic dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentusaja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama

mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mempunyai produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya.

Hasil observasi menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai negeri sipil, tenaga honorer daerah dan tenaga kontrak, yang berjumlah 551 orang, dengan komposisi kepegawaian menurut golongan I sebanyak 5 orang, golongan II sebanyak 94 orang, golongan III sebanyak 204 Orang dan golongan IV sebanyak 19 orang. Perincian selengkapnya berdasarkan unit kerja/bagian komposisi kepegawaian menurut golongan seperti terlihat dalam Tabel 1.

Tabel 1.
Komposisi Kepegawaian Menurut Golongan Tahun 2016

No.	Unit Kerja	Golongan				Jml	Ket
		I	II	III	IV		
1.	Sekretaris Daerah	-	-	-	1	1	-
2.	Asisten Pemerintahan dan Kesra	-	-	-	1	1	-
3.	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	-	-	-	1	1	-
4.	Asisten Administrasi Umum	-	-	-	1	1	-
5.	Staf Ahli Bupati	-	-	-	5	5	-
6.	Bagian Tata Pemerintahan	-	1	11	1	13	-
7.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	-	5	13	1	19	-
8.	Bagian Hukum dan HAM	-	1	9	1	11	-
9.	Bagian Ekdalbang	-	1	9	1	11	-
10.	Bagian Sumber Daya Alam	-	1	11	1	13	-
11.	Bagian Keuangan	-	19	60	1	80	-
12.	Bagian Umum	4	36	35	1	76	-
13.	Bagian Perlengkapan	1	17	20	1	39	-
14.	Bagian Humas dan Protokol	-	9	27	1	37	-
15.	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	-	4	9	1	14	-
16.	Jabatan Fungsional	-	-	-	-	-	-
JUMLAH		5	94	204	19	322	-

Sumber: Data Sekretariat Daerah Kabupaten Tabanan Tahun, 2016

Jumlah seluruh pegawai SEKDA Tabanan adalah 322 orang pegawai dengan tingkat beban kerja ada yang tinggi dan ada yang rendah. Kompensasi yang diterima ada yang tinggi dan ada yang rendah. Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : pertama apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan? Kedua, apakah kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ?.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah : 1) untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. 2) Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Pada dasarnya kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Tsai (2008) kepuasan dalam kinerja dapat dinyatakan dalam perasaan yang dirasakan bawahan kepada pimpinan. Terdapat kepuasan terhadap rekan kerja dimana perasaan yang dirasakan karyawan menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja.

Menurut Hasibuan (2013:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil 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 (2006:67), mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006:378), adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan kinerja karyawan menurut Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (2004), bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Rivai (2008:324) menyatakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga yaitu: 1) Kemampuan Teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang

karyawan. 3) Kemampuan Hubungan Interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan melakukan negosiasi dan lain-lain.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010;16). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multi-definisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2007). 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.

Menurut Menpan (1997) dalam Dhania (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher & Doncin (1986). Gopher & Doncin mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memroses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Menurut Simamora (2004), analisis beban kerja adalah mengidentifikasi baik jumlah karyawan maupun kualifikasi karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi beban kerja didefinisikan sebagai suatu

proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan bagaimana persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dan dimana individu memberikan penilaian beban kerja mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Menurut Heizer dan Render (1996:98), standar tenaga kerja adalah jumlah waktu yang diperlukan rata-rata tenaga kerja, untuk mengerjakan aktivitas kerja khusus dalam kondisi kerja yang normal, atau dengan kata lain standar tenaga kerja dapat digunakan untuk menetapkan jumlah personil, agar mampu menghasilkan produksi yang diharapkan organisasi.

Dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat dinyatakan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja dapat dilakukan dalam berbagai prosedur, namun O'Donnell & Eggemeier (1986) telah menggolongkan secara garis besar ada tiga kategori pengukuran beban kerja. Tiga kategori tersebut yaitu : 1) Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*). 2) Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. 3) Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan 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 atau dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai atau dosen 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.

Ardana (2012:153) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2001:56), kompensasi dibagi menjadi : 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) merupakan kompensasi yang diterima langsung oleh karyawan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus. 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Lisnayetti (2006) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwasemakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006:109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagianbeban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika karyawan

diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana tekanan beban kerja dapat menjadipositif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, *et al* (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai

Tuki (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan antara kompensasi terhadap kinerja yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo, mengungkapkan hasil dari penelitiannya adalah kompensasi secara parsial bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muryanto (2011) juga menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada PT. Tunas Hijau Samarinda juga menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Firdaus, (2014:1-14) dalam penelitiannya “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Karyawan pada Hotel The Djaya Jakarta Diara Palembang” menemukan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja. Kurniadi (2012) juga mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada obyek penelitian. Gambaran dari populasi (objek) penelitian adalah penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yaitu Kantor Bupati Tabanan. Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini berlokasi di Jl. Pahlawan, Delod Peken, Kec. Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82121.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan SEKDA Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan yang berjumlah 322. Dari keseluruhan pegawai yang menjadi populasi tersebut, sampel dipilih secara *probability sampling*. Rumus pengambilan sampel menggunakan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal. Dalam pendapat Slovin (Umar, 2005:146) menggunakan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{322}{1 + (322)(0,01)^2} = \frac{322}{1 + (322)(0,001)} = \frac{322}{1 + 3,22}$$

$$= \frac{322}{4,22} = 76,3 \text{ dibulatkan menjadi } 76 \dots\dots\dots (1)$$

Jadi jumlah sampel sebesar 76 responden

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan adalah sebuah instansi pemerintah yang mewilayahi Kabupaten Tabanan yang dimana sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Tabanan yang didalamnya berisikan kantor bupati, sekretariat daerah kabupaten tabanan serta jajarannya.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Presentase (%)
1.	Laki – laki	22	28,9
2.	Perempuan	54	71,1
3.	Jumlah	76	100
Tingkat Umur (Tahun)			
1.	≤ 35	48	63,2
2.	36 – 45	17	22,4
3.	46 – 55	10	13,2
4.	> 55	1	1,3
5.	Jumlah	76	100
Tingkat Pendidikan			
1.	SLTA/SMA	20	26,3
2.	Diploma	8	10,5
3.	Strata 1	47	61,8
4.	Strata 2	1	1,3
5.	Jumlah	76	100

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tabanan Nomor 8 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang

Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan, Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah. Berikut karakteristik responden dari berbagai kriteria dapat dirangkum dalam Tabel 2.

Penelitian pengaruh beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan ini menunjukkan kriteria responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dapat dilihat berdasarkan umur responden diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang atau 28,9 persen, dan jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 54 orang atau 71,1 persen. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan berjenis kelamin perempuan. Data menunjukkan bahwa kisaran umur responden didominasi oleh pegawai yang berumur di atas 55 tahun sebanyak 1 orang atau 1,3 persen, kemudian responden yang berumur 46 tahun hingga 55 tahun sebanyak 10 orang atau 13,2 persen dan diikuti dengan responden yang berumur 36 tahun hingga 45 tahun sebanyak 17 orang atau 22,4 persen. Pegawai yang berumur kurang lebih dari 35 tahun sebanyak 48 orang atau 63,2 persen. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mendominasi adalah responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 47 orang atau 61,8 persen, kemudian SLTA/SMA sebanyak 20 orang atau 26,3 persen, dengan tingkat pendidikan diploma sebanyak 8 orang atau 10,5 persen dan responden yang berpendidikan S2 memiliki frekuensi paling sedikit yaitu 1 orang dengan presentase 1,3 persen.

Hasil dari uji validitas pada tabel 3 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid. Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian dengan 76 orang responden.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Dengan 76 Orang Responden

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,788	Valid
	Y ₂	0,773	Valid
	Y ₃	0,801	Valid
Beban Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,780	Valid
	X _{1.2}	0,739	Valid
	X _{1.3}	0,642	Valid
	X _{1.4}	0,731	Valid
	X _{1.5}	0,712	Valid
	X _{1.6}	0,719	Valid
	X _{1.7}	0,797	Valid
Kompensasi (X ₂)	X _{2.1}	0,805	Valid
	X _{2.2}	0,832	Valid
	X _{2.3}	0,894	Valid
	X _{2.4}	0,778	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Suatu instrument dikatakan reliabel, jika instrument tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60. Adapun hasil dari uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4 dengan jumlah responden 76 Orang Responden.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Dengan 76 Orang Responden

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Beban Kerja (X ₁)	0,850	Reliabel
2	Kompensasi (X ₂)	0,845	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,692	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari

0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sebelum model regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi, dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas data dalam penelitian ini dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	76
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,614
<i>Asymp.Sig.(2-tailed)</i>	0,091

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov Sminarnov* sebesar 0,614, sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,846. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Sedangkan nilai uji multikolinieritas dalam penelitian ini memperoleh hasil pada Tabel 6.

Tabel 6.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Beban Kerja (X_1)	0,361	2,768
Kompensasi (X_2)	0,361	2,768

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari seluruh variable menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Penelitian ini juga tidak ditemukan adanya gejala heteroskedastisitas, hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(constant)	-0,945	2,394		-0,394	0,694
X1	0,099	0,073	0,258	1,357	0,179
X2	0,024	0,077	0,058	0,304	0,762

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai Sig. dari variabel Beban Kerjadan Kompensasi, masing-masing sebesar 0,179 dan 0,762. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Sedangkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(constant)	8,565	1,860		4,606	0,000
Beban Kerja	-0,196	0,056	-0,309	-3,481	0,001
Kompensasi	0,421	0,060	0,623	7,005	0,000
R ²	: 0,792				
F Hitung	: 138,649				
Signifikansi F	: 0,000				

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 8 , maka persamaan strukturalnya adalah:

$$\hat{Y} = \alpha - \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\hat{Y} = 8,565 - 0,196 X_1 + 0,421 X_2$$

Uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji F merupakan tahapan awal mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak (andal) disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel ANOVA menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan ANOVA. Nilai yang tertera digunakan untuk uji kelayakan Model Analisis (dimana sejumlah variabel x mempengaruhi variabel y) dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus $< 0,05$. Nilai ini bisa dilihat pada kolom Sig. Jika Sig. $< 0,05$, maka Model Analisis dianggap layak. Jika Sig. $> 0,05$, maka Model Analisis dianggap tidak layak.

Tabel 9.
Hasil Analisis Uji Kelayakan Model

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	493.537	2	246.768	38.870	.000 ^a
Residual	463.450	73	6.349		
Total	956.987	75			

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 9 hasil uji anova (UJI F) di atas, diperoleh nilai antar kelompok pembandingan = 2, nilai dalam kelompok penyebut = 75, pada $\alpha=0.05$ maka nilai F tabel adalah $F_{0,05}(2,75) = 3,12$. Sedang F hitung = 38.870. Nilai F hitung $> F_{tabel}$, $38,870 > 3,12$, dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata 0,05 (H_1 diterima). Kesimpulannya, pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan) berarti bahwa beban kerja dan kompensasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Variabel kinerja pegawai (Y), diukur dengan menggunakan 3 pertanyaan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan Tentang Kinerja Pegawai	Frekuensi Jawaban Responden					Rata- Rata	Ket
	STS	TS	N	S	SS		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1. Saya mampu menjalani kerjasama dengan rekan kerja (Y1)	2	12	20	34	8	3,45	Baik
2. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan (Y2)	0	13	30	23	10	3,39	Cukup
3. Saya mampu menggunakan peralatan yang disediakan perusahaan terutama yang berkaitan dengan pekerjaan saya (Y3)	2	7	19	40	8	3,59	Baik
Rata – Rata Skor						3,48	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Tabel 10 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 3,48. Hal tersebut membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan baik yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai 3,48. Namun ada sebagian pegawai belum menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan, yaitu terlihat nilai rata-rata 3,39 untuk indikator (Y2, saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan).

Variabel beban kerja (X1), diukur dengan menggunakan 7 pertanyaan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Tabel 11 menunjukkan nilai rata-rata variabel beban kerja sebesar 2,85. Hal tersebut berarti bahwa beban kerja yang diberikan organisasi cukup ringan yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai 2,85.

Dari Tabel 11 juga terlihat bahwa sebagian besar pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan beban kerjanya mendekati ringan. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan Tentang Beban Kerja	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		SS	S	N	TS	STS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan penuh semangat (X1.1).	0	7	57	12	0	3,07	Cukup
2.	Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya (X1.2)	0	30	35	11	0	2,75	Cukup
3.	Jam bekerja dan istirahat saya sudah sesuai dengan jadwal yang telah disepakati (X1.3)	0	21	47	7	1	2,84	Cukup
4.	Jadwal pergantian shift saya sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan (X1.4)	0	29	35	10	2	2,80	Cukup
5.	Tugas yang diberikan sudah sesuai dengan keahlian yang saya miliki (X1.5)	0	24	40	12	0	2,84	Cukup
6.	Perusahaan sudah memberikan saya jaminan kesehatan (X1.6)	0	25	40	11	0	2,82	Cukup
7.	Perusahaan selalu memberikan motivasi kepada saya dalam melakukan pekerjaan (X1.7)	0	27	36	10	3	2,86	Cukup
Rata – Rata Skor							2,85	Cukup

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Variabel kompensasi (X2), diukur dengan menggunakan 4 pertanyaan yang ditanggapi menggunakan 5 poin skala Likert. Tanggapan responden secara rinci dapat dilihat pada Tabel 12, dimana menunjukkan nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,44. Hal tersebut berarti bahwa pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan sudah mendapatkan kompensasinya sesuai tugas yang diberikan organisasi dengan baik dengan rata-rata nilai 3,44.

Tabel 12.
Deskripsi Jawaban Responden terhadap Variabel Kompensasi

No	Pernyataan Tentang Kompensasi	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS		
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Organisasi sudah memberi gaji sesuai dengan tugas dan kebutuhan saya (X2.1)	2	7	17	45	5	3,58	Baik
2.	Organisasi sudah memberikan tunjangan-tunjangan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (X2.2)	2	11	22	32	9	3,46	Baik
3.	Insentif yang saya peroleh sudah sesuai dengan kinerja (X2.3)	7	8	22	30	9	3,34	Cukup
4.	Organisasi selalu memberikan penghargaan non finansial kepada pegawai dengan kinerja yang baik (X2.4)	2	13	23	30	8	3,38	Cukup
Rata – Rata Skor							3,44	Baik

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung -3,481 dengan nilai signifikan 0,001. Nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti bahwa beban kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,196. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja pegawai yang berarti apabila beban kerja semakin rendah maka kinerja pegawai semakin tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan (2016), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja pada Sekretariat Pemerintahan Kabupaten Tabanan sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai t hitung 7,005 dengan nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 yang berarti bahwa

kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil analisis juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,421. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti apabila dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk kinerja pegawai. Pegawai sehingga mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tuki (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: 1) Berdasarkan hasil analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,001 dengan nilai koefisien beta -0,309. Nilai Sig. t $0,001 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. 2) Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,623. Nilai Sig. t $0,000 < 0,05$

mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Saran Bagi Pihak Pimpinan Organisasi

Pihak pimpinan di dalam organisasi pemerintahan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Hal ini akan memacu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat pegawai merasa betah dan loyal terhadap kegiatan organisasi pemerintahan dalam mencapai visi dan misinya. Pihak pimpinan juga sebaiknya tidak memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada pegawai sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Pihak pimpinan ada baiknya memperhatikan pemberian kompensasi berupa insentif sesuai dengan pekerjaan yang diberikan di organisasi dan memenuhi peraturan atau keuangan yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Ardana, Komang., Ni Wayan Mujiati., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Graha Ilmu.
- Artadi, Febri. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Jurnal Economica*, 6(1):37.

- Cain, B. 2007. *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Human System Integration Section : Canada.
- Christi, Saeed Ul Hasan., Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., and Ajmal, M. 2010. Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic*, 10(4):384
- Dhini, Rama Dhanika. 2010. Desember Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1):12
- Endsley Mica R., and Kaber David B. 1999. Level of automation effects on performance, situation awareness and workload in a dynamic control task, *Ergonomics Journal*, 42(03):146-150.
- Firdaus, Muhammad. 2014. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Islam Republika*, 8(3):25.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gopher, D., and Donchin, E. 1986. *Workload – An Examination of The Concept*: Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance.
- Handoko T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Heizer, Jay., dan Barry Render. 1996. *Operations Management* 5th ed, New Jersey: Prentice Hall, inc.
- Kurniadi, Fajar. 2012. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah. *Skripsi Manajemen*. Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Larbi, Annor. 2014. Effect of Compensation Management on Employee Performance at The ST. Michael's Catholic Hospital, Pramso. *International Journal of Business*, 2(3):5.
- Lisnayetti. 2006. Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang. *WorkingPaper Series*, 3. November.

- Mangkunegara. 2006. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mansoor, Muhammad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 1(3):50-56.
- Mphil, Abdul Hameed. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance. Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2):124-125
- Muryanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Penangawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta). *Skripsi*, Surakarta: UNS
- O'Donnell, R.D., and Eggemeier, F.T. 1986. *Workload Assessment Methodology*. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance*, vol. II: Cognitive processes and performance. New York: Wiley.
- Rivai, V. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke. Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior*, 13th edition. Pearson Printice Hall, New Jersey.
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(4):109
- Shah, Syed Saad Hussain., Ahsan Raza Jaffari., Jabran Aziz., Wasiq Ejaz, Ihsan Ul-Haq., and Syed Neiman Raza. 2011. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business workload And Performance Of Employees*, 3(5):68-69.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Bisnis*, 1(1):123

Soesatyo. 2014. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Aipe Indo. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(11):143-146.

Tsai, Ming-Tien., and Chun-Chen Huang. 2008. The Relationship Among Ethical Climate Types, Facet of Job Satisfaction, and The Three Component of Organizational Commitment: A Study of Nursesin Taiwan. *Journal of Business Ethnics*, 80 pp:565-581.