

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**DANU PRAWIRA HARJA**

**NIM: 1701011471**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) pada Program Studi S1 Manajemen**



**Oleh:**

**DANU PRAWIRA HARJA**  
**NIM: 1701011471**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS TEKNIK DAN BISNIS  
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN  
LAMONGAN  
2021**

## LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : DANU PRAWIRA HARJA  
NIM : 1701011471  
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi pada tanggal  
14 Juli 2021

Pembimbing I



Darianto, SE, M.M

NIDN : 0719117702

Pembimbing II



Arian Yusuf Wicaksono, S.M., M.M

NIDN : 0722048806

## LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : DANU PRAWIRA HARJA  
NIM : 1701011471  
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN  
LAMONGAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal  
14 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

### Susunan Dewan Penguji:

Ketua : Muhammad Dzikri A, S.Th.I, M.E

Anggota : 1. Darianto, S.E, M.M

2. Arian Yusuf Wicaksono, S.M, M.M

### TandaTangan:



Mengesahkan,

Mengetahui,

Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis  
Informatika Teknologi dan Bisnis Ahmad  
Dahlan Lamongan


Darianto, SE., MM  
NIDN : 0719117702

Ketua Program Studi  
  


Mohammad Sulton, SM, MM  
NIDN : 0704019501

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : DANU PRAWIRA HARJA

NIM : 1701011471

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN adalah asli dan benar – benar hasil karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi – sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Lamongan, 14 Juli 2021  
Yang Membuat Pernyataan



**Danu Prawira Harja**  
NIM. 1701011471

## ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi hal utama yang berhubungan dengan keberhasilan tujuan perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada pemerintah daerah kabupaten Lamongan adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan (Observasi terhadap bagian pelayanan dan pengaduan di Pemda Lamongan, 2021). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengeruh beban kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian yang dilakukan yaitu penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer berupa kuisisioner. Sampel diperoleh sebanyak 61 orang dengan nonprobability sampling menggunakan rumus slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan

**Kata Kunci:** Beban kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

Human resources are the main thing related to the success of the company's goals. Management activities can run well if the company has knowledgeable and high-skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee performance improves. The phenomenon of employee performance that occurs in the local government of Lamongan district is still a lot of complaints from people who often deal because there are some performance employees who have not been professional in carrying out tasks and obligations such as lack of preparation, supervision, and control so that many feel dissatisfied or the results of performance given from these employees are not optimal as expected (Observation of the service and complaints section in Lamongan Local Government, 2021). This study aims to determine the workload and compensation for the Performance of Regional Secretarial Employees of Lamongan Regency. The type of research conducted is qualitative research using primary data in the form of questionnaires. The sample was obtained by 61 people with nonprobability sampling using slovin formula.

The results showed that workload negatively affects the performance of secretarian employees in Lamongan district. Compensation positively affects the performance of regional secretarial employees in Lamongan district.

*Keywords:* Workload, Compensation, Employee Performance

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, peneliti banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Allah SWT. Yang telah memberi otak yang dapat berfungsi dengan normal, dan mempunyai tubuh yang sehat sehingga dapat beraktivitas dengan baik.
2. Dr. Hj. Mu'ah, M.M, M.Pd, selaku Rektor Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
3. Darianto, SE,MM selaku Dekan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan dan Dosen Pembimbing yang telah ikhlas membimbing dlm penyelesaian skripsi ini.
4. Arian Yusuf Wicaksono,S.M., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah ikhlas membimbing dlm penyelesaian proposal skripsi ini.

5. Bapak Ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen serta segenap tenaga kependidikan Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk pembaca dan berguna bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Lamongan. 14 Juli 2021

Peneliti

## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	.6
1.3 Tujuan Penelitian .....	.6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori	
2.1.1 Kinerja .....	8
2.1.2 Beban Kerja .....	13
2.1.3 Kompensasi .....	17
2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Kerangka Konsep Penelitian .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Lokasi Penelitian .....	39
3.3 Populasi dan Sampel	
3.3.1 Populasi .....	40

3.3.2 Sampel .....	40
3.3.3 Teknik <i>Sampling</i> .....	40
3.4 Sumber Data .....	41
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	41
3.6 Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	
3.6.1 Variabel Dependen (Y) .....	42
3.6.2 Variabel Independen (X) .....	43
3.7 Teknik Analisis Data	
3.7.1 Instrumen Penelitian .....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.8 Kreteria Pengujian Hipotesis	
3.8.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.8.2 Uji t .....	51
3.8.3 Uji F .....	51

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	54
4.3 Deskripsi Jawaban Responden .....	55
4.4 Hasil Analisis Data .....	58
4.4.1 Uji Validitas .....	58
4.4.2 Uji Realibilitas.....	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik .....	63
4.4.4 Kreteria Pengujian Hipotesis .....	66
4.5 Pembahasan .....	69
4.6 Implikasi Hasil Penelitian .....	70

#### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	72
5.2 Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
3.1 Definisi Operasional Variabel .....	45
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	54
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Ijazah Terakhir .....	55
4.4 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Variabel Beban Kerja .....	56
4.5 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Variabel Kompensasi .....	56
4.6 Frekuensi Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai .....	57
4.9 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1) .....	59
4.10 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2) .....	60
4.11 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	61
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	62
4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	63
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	65
4.16 Uji Regresi Linier Berganda .....	65
4.17 Hasil Uji R Square .....	66
4.18 Hasil Uji Simultan .....	67
4.19 Hasil Uji Parsial (t) .....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Konsep Penelitian .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisioner Penelitian.....	77
2. Output SPSS.....	82
3. Surat Izin Penelitian.....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal utama yang berhubungan dengan keberhasilan tujuan perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Syamsuddinnor (2015), sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan utama yang dilakukan oleh suatu organisasi tidak terlepas dengan kegiatan pegawai sebagai sumber daya manusianya. Lembaga pemerintah pusat maupun daerah dalam mewujudkan visi misi organisasi juga ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya.

Lembaga Pemerintahan Daerah (PEMDA) Kabupaten Lamongan merupakan organisasi yang diberikan kekuasaan dari Pemerintah Pusat, melaksanakan dan mengatur kepentingan bangsa dan negara di daerah Lamongan yang mempunyai sistem atau aturan yang terstruktur secara rinci sehingga dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah mempunyai pedoman aturan untuk menyelenggarakan pemerintahan tersebut.

Instansi memiliki tugas dan visi misi dalam melaksanakan amanah amanahnya tidak lepas dari kinerja pegawainya. Hasibuan dan Munasib (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja pegawai dimaksudkan untuk mendukung tercapainya visi misi suatu instansi. Mangkunegara (2017:68) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Kinerja sendiri merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diembannya, keberhasilan ini bisa diukur dengan kuantitas maupun kualitas yang bisa dicapai oleh masing-masing karyawan dalam satu waktu dengan nilai yang berbeda-beda.

Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada pemerintah daerah kabupaten Lamongan adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajiban seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan (Observasi terhadap bagian pelayanan dan pengaduan di Pemda Lamongan, 2021).

Berita yang ditulis oleh Sudarwojo, (2021) pada *Detik news.com* Warga dan mahasiswa menganggap Pemkab Lamongan tak becus tangani banjir. Mereka berunjuk rasa dan menyegel Pemkab Lamongan. Tetapi Pemkab Lamongan merasa sudah secara serius dan maksimal mengatasi banjir yang terjadi di kawasan Bengawan Njero. Berbagai upaya telah dilakukan agar genangan air dapat segera surut. Salah satunya adalah membuka pintu air di Wangen

(14/1/2021). Berita tersebut mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai pemerintah daerah Kabupaten Lamongan masih dinilai kurang maksimal.

Mansyuri, (2020) dalam *Surya.co.id* menuliskan bahwa kinerja Pemkab lamongan harus tetap maksimal meskipun kekurangan 1.300 aparatur sipil Negara (ASN), Berbagai kendala dan kekurangan dalam memutar roda pemerintahan, Pemkab Lamongan dituntut tetap bekerja maksimal. Kekurangan tersebut terjadi karena formasi yang didapatkan dari Kemenpan-RB hanya sebanyak 580 ASN baru, belum dihitung dengan jumlah ASN yang akan memasuki purna tugas atau pensiun tahun 2020. Kekurangan jumlah pegawai dalam pemerintahan dapat mengindikasikan penurunan kinerja pegawai. Jumlah pegawai yang kurang juga mengakibatkan penumpukan beban kerja pada setiap individu pegawai yang ada sehingga hasil pekerjaan kurang maksimal.

Supriyanto, (2020) dalam *Bhirawa.com* Jumlah Pegawai negeri sipil dalam pemerintah kabupaten lamongan memang belum stabil, terdapat banyak kekurangan jumlah sekitar 1.300, akan tetapi Bupati berjanji dengan jumlah yang terbatas ini tetap akan memaksimalkan kinerja pegawai yang ada.

Kekurangan jumlah pegawai memang secara tidak langsung berpengaruh terhadap penumpukan beban kerja, akan tetapi upaya – upaya tengah dilakukan demi menepati janji bupati dalam mewujudkan visi misi Pemerintahan.

Zainal (2015:406) Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Ellyzar (2017:38) menyatakan Beban kerja adalah

sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi 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. Menurut Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Penelitian Sutikno, (2020) tentang hubungan beban kerja dan kinerja pegawai menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Munasib, (2020) bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dapat terjadi dari faktor internal. Sering terjadi kinerja seseorang menurun diakibatkan oleh faktor internal yang selain beban kerja, yaitu diantaranya adalah kompensasi yang didapatkan atas pekerjaannya. Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tentang hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai diantaranya yaitu Parimitra, (2018) menyimpulkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Mahendrawan, (2015) juga menyimpulkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) yang menyatakan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Tahun 2019 lalu gaji Pegawai pemerintah daerah kabupaten Lamongan naik sebesar 5%. Tahun 2020 terdapat tambahan gaji lagi, sebagaimana dalam Perbub No. 20 yang membahas tentang tambahan perbaikan penghasilan kepada pegawai. Kenaikan serta tambahan gaji yang diberikan merupakan kompensasi lebih dari pemerintahan dan diharapkan dapat memacu semangat kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik.

Adanya fenomena diatas dan dengan berbagai hasil penelitian terdahulu

yang menyatakan tidak konsisten dalam memberikan hasil penelitiannya, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengeruh beban kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Lamongan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang penelitian diatas, maka dalam Penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan?
2. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan?
3. Apakah beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara Teoritis

- a. Bagi peneliti dapat memberikan manfaat untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan manajemen yang diperoleh selama kuliah, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar akademik.
- b. Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan manfaat sebagai tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat secara praktis

Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan pertimbangan instansi dalam memaksimalkan kinerja pegawainya dengan memperhatikan seberapa beban kerja yang di berikan dan kompensasi apa yang akan diberikan, demi tercapainya visi dan misi instansi.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Munasib (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kasmir (2016) menjelaskan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Agustini (2016) menjelaskan bahwa, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) yang di capai dengan masukan (*input*) yang diberikan.

Zainal (2015:406) Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan

dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Nabawi (2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Jufrizen (2017) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.

(Riani, 2011: 98) dalam Siagaan (2018) menyatakan bahwa 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Arifin (2017) konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja atau *performance* adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau individu-individu pada suatu pekerjaan atau suatu profesi tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.”

Mangkunegara (2017:68) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Kinerja sendiri merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu organisasi yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dan tanggung jawab yang diembannya, keberhasilan ini bisa diukur dengan kuantitas maupun kualitas yang bisa dicapai oleh masing-masing karyawan dalam satu waktu dengan nilai yang berbeda-beda.

Torang, (2013: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Tika, (2010: 121) Kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai (2012: 191) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuan badan usaha. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menjadi kunci pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak (Dale 2008: 208).

### **b. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi.

Kinerja karyawan merupakan Prestasi kerja, perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan

organisasi (Dessler, 2006:327). Untuk mengetahui baik buruknya kinerja seorang karyawan, maka perlu adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya (Dessler, 2006:322). Menurut (Dessler, 2006:327) dalam melakukan penilaian kinerja karyawan diperlukan tahapan-tahapan sebagai berikut:

- a) Mendefinisikan pekerjaan, yang berarti mengasumsikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b) Menilai kinerja, berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c) Sesi umpan balik, berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

(Usman, 2009: 489) menyebutkan ada 5 faktor penilaian kinerja yang populer:

- a) Kualitas pekerjaan  
Faktor kualitas pekerjaan ini dapat dilihat dari akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
- b) Kuantitas pekerjaan  
Faktor kuantitas pekerjaan ini dapat dilihat dari volume keluaran dan kontribusi.
- c) Supervisi yang diperlukan  
Faktor supervisi atau pengawasan ini dapat dilihat dari saran, arahan, dan perbaikan.
- d) Kehadiran

Faktor kehadiran ini dapat dilihat dari regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.

e) **Konservasi**

Faktor konservasi ini dapat dilihat dari pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

## **2.1.2 Beban Kerja**

### **a. Pengertian**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas – tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli:

Menurut Mudayana dalam Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Ellyzar, (2017:38) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi 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.

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja menurut Suprihhadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

### **b. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

#### 1. *Work Sampling*

Tehnik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu.

Pada *work sampling* kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau

tidak produktif.

- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

## 2. *Study Time and Motion*

Tehnik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan *schedule* jam kerja.

## 3. *Daily Log*

*Daily log* merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan tehnik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti.

Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

### **c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang

dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Koesomowidjojo (2017:24) yaitu dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

#### 1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan, dan sebagainya

#### 2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi

kesehatan, status gizi.

- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

#### d. Tujuan Analisis Beban Kerja

Dalam Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.

2. Menyempurnakan (*Redesign*) Tugas Jabatan

Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).

3. Menyempurnakan (*Redesign*) Struktur Organisasi

Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.

4. Menyempurnakan (*Redesign*) *Standar Operating Procedure (Sop)*

Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.

5. Menentukan Standar Waktu (*Standard Time*) Tugas Dan Aktivitas

Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

### 2.1.3 Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntutan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima

karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.

#### **b. Tujuan Dan Asas Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

##### 1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan.

Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

##### 2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

##### 3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah

##### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya

##### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil

##### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentersasi pada pekerjaannya

#### 8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari

Sedangkan menurut Widodo (2015:157), tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Menurut Hasibuan (2017:122), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

#### 1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan

#### 2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak

ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten

**c. Bentuk-Bentuk Kompensasi**

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan
3. pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya

**d. Sistem Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009:195) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya,

dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara

periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan system waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian

## 2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh- sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi

## 3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran.

Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan

tingkat kesulitan dari jabatan tersebut. Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian
- b. Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian
- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

**e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan,

dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pada obyek dan tahun yang berbeda. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan variabel yang sama pada objek dan periode tahun penelitian yang berbeda, yaitu pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap minat beli. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian di sajikan dalam tabel 2.1 berikut ini:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Sri rahayu muhammad, Adolfinna, Genitalumintang (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado	$X_1$ : Lingkungan kerja $X_2$ : Kompensasi $X_3$ : Beban kerja $Y$ : Kinerja karyawan	Populasi : pegawai dinas pendapatan daerah kota Manado  Sampel: 56 responden	Regresi linier berganda, metode kuantitatif	secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja  karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2	Widya parimitra, Siti koiriyah, Agung wahyandaru (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Tridaya Eramina Bahari	X <sub>1</sub> : motivasi kerja  X <sub>2</sub> : kompensasi  Y: kinerja pegawai	Populasi: karyawan PT Tridaya Eramina Bahari  Sampel : 42 responden	Analisis regresi linier berganda	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja  terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi  terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dan kompensasi dapat memprediksi kinerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						pegawai
3	Muhammad Sutikno (2020)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi	X <sub>1</sub> : beban kerja X <sub>2</sub> : kompensasi Y: turnover intention Z: kepuasan kerja	Populasi : seluruh karyawan yang bekerja di PT.Delta Dunia Sandang Tekstil  Sampel: 100 Responden	Path analysis	beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						<p><i>turnover intention.</i></p> <p>Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap <i>turnover</i></p>
4	Sri hartati hasibuan, Adi munasib (2020)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	<p><math>X_1</math> : kepemimpinan</p> <p><math>X_2</math> : motivasi</p> <p><math>X_3</math> : beban kerja</p> <p>Y: kinerja karyawan</p>	<p>Populasi : guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-sub rayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan batu</p> <p>Sampel : 37 Responden</p>	<p>Metode kuantitatif</p> <p>Regresi linier berganda</p>	<p>secara parsial</p> <p>menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja guru, beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru</p>

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						di madrasah ibtdaiyah swasta se-sub rayon  Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhanbatu
5	Rizal nabawi (2019)	Pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai	$X_1$ : lingkungan kerja $X_2$ : kepuasan kerja $X_3$ : beban kerja Y: kinerja pegawai	Populasi : pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang  Sampel: 81 responden	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan terhadap minat beli. Implikasi dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pemilik usaha dalam merumuskan strategi meningkatkan minat beli produk Gula

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						Merah Nadja terkait soal kualitas produk, harga dan persaingan.
6	Jufrizen (2017)	Efek mediasi kepuasan kerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	X <sub>1</sub> : kepuasan kerja  X <sub>2</sub> : kompensasi  Y: kinerja karyawan	Populasi : 204 orang  Sampel : 135 mahasiswa	Analisis Regresi linier berganda	ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja
7	M. zainal arifin, TaHER alhabsji, hamidah nayati utami (2016)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi dalam upaya peningkatan kinerja	X <sub>1</sub> : beban kerja X <sub>2</sub> : kompensasi Z : komitmen organisasi Y: kinerja	Populasi : 110 orang Sampel : 80 responden	Analisis jalur	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan variabel independen ke variabel dependen
8	Kadek Ferran	Pengaruh beban	X <sub>1</sub> : beban kerja	Populasi : Seluruh	Teknik analisis	beban kerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	ia Paramitadewi (2017)	kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan	X <sub>2</sub> : kompensasi Y: kinerja pegawai	pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan  Sampel : 76 pelanggan	regresi linier berganda	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.

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
9	Fernando reinhardTjiabrata, Bodelumanaw, Lucky O.H. Dotulung (2017)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar ganda manado	X <sub>1</sub> : beban kerja X <sub>2</sub> : lingkungan kerja Y : kinerja karyawan	Populasi: 52 Sampel : 52 responden	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10	Hammam Zaki, Marzolina (2016)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru	X <sub>1</sub> : Beban kerja X <sub>2</sub> : kompensasi Y : kinerja karyawan Z: kepuasan kerja	Populasi: 157 orang Sampel : 157 responden	Analisis jalur (path)	Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
11	I Gede Mahendrawan, Ayu Desi Indrawati (2015)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Panca dewata Denpasar	X <sub>1</sub> : kualitas produk X <sub>2</sub> : kualitas layanan Y : minat pembelian	Populasi: seluruh karyawan PT. Panca Dewata Denpasar Sampel : 47 responden	Regresi linier berganda	beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Panca Dewata

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja.
12	Mauli siagian (2018)	Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai	X <sub>1</sub> : disiplin kerja X <sub>2</sub> : kompensasi Y : kinerja karyawan Z:	Populasi: 268 orang Sampel : 160 responden	Path analysis	<i>Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung</i>

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
		variabel intervensi pada PT Cahaya Pulau pura di Kota Batam	motivasi kerja			<i>disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan</i>
13	I Gusti Agung Ketut	Pengaruh kompensasi dan	X <sub>1</sub> : Kompensasi	Populasi : Seluruh karyawan	Analisis regresi linier	Variabel kompensasi

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
	Arya Wibawa, Ayu Desi Indrawati	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	X <sub>2</sub> : Lingkungan kerja  Y : kinerja karyawan	PT. Delina Denpasar  Sampel: 87 Orang	berganda	dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan serta variabel kompensasi memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan
14	Kadek Ferrania Paramitadewi	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah kabupaten tabanan	X <sub>1</sub> : Beban Kerja  X <sub>2</sub> : Kompensasi  Y : kinerja Pegawai	Populasi : Seluruh pegawai Kantor Bupati Tabanan  Sampel: 76 Orang		Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
						pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

*Sumber: Penelitian terdahulu, data sekunder (diolah,2021)*

### 2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Menurut Kerlinger, (2010: 35) hipotesis ditafsirkan sebagai dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan Sudjana, (2010:35) mengartikan hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya.

Berdasarkan permasalahan, kajian penelitian terdahulu dan teori mengenai beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan Hipotesis penelitian sebagai berikut:

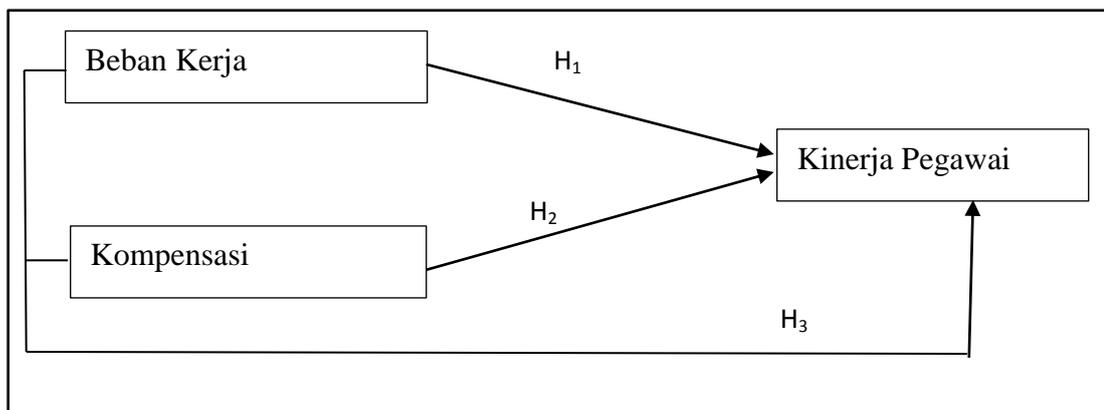
H<sub>1</sub>: Secara parsial Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai

Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

H<sub>2</sub>: Secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

H<sub>3</sub>: Secara simultan Beban kerja dan kompensasi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan.

Konsep Hipotesis penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini:



**Gambar 2.1 Konsep Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Purwanti, (2015) penelitian adalah suatu usaha atau cara yang sistematis untuk menyelidiki masalah tertentu dengan tujuan mencari jawaban dari masalah yang diteliti yang dilakukan secara ilmiah.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang digunakan sebagai prosedur pemecah masalah yang diteliti, dalam hal ini adalah beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah kabupaten Lamongan.

Sugiyono (2015:32), Menyatakan bahwa rumusan masalah deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

Sugiyono (2015:14), Pendekatan Kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya suatu penelitian. Lokasi dalam penelitian ini yaitu pada Sekertariat daerah kabupaten Lamongan, yang beralamat di Kauman, Sidoharjo, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Candrarin (2017:125) Menyatakan bahwa populasi adalah kumpulan dari elemen – elemen yang mempunyai karakteristik tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada di Kantor Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan yang berjumlah 157 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

(Chandrarin, 2017: 125) sampel merupakan kumpulan subjek yang mewakili populasi. Sampel yang diambil harus mempunyai karakteristik yang sama dengan populasinya dan harus mewakili (*representative*) anggota populasi. Sampel dalam penelitian ini sendiri adalah pegawai Sekertariat daerah kabupaten Lamongan yang berjumlah 61 orang yang didapat dengan menggunakan metode *Nonprobability sampling*. 61 orang yang digunakan sebagai responden atau sampel dalam penelitian ini terdiri dari pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan Pendidikan terakhir SMA dan S1/ Sederajat. Range usia pegawai antara 25 tahun sampai usia >35 tahun.

#### **3.3.3 Teknik *Sampling***

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Nonprobability sampling* dengan memakai perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengambilan sampel dilakukan secara acak arau jenis *random sampling*

Perhitungannya adalah:

$$n = N / (1 + (N \times e^2)), \text{ sehingga:}$$

$$n = 157 / (1 + (157 \times 0,10^2))$$

$$n = 157 / (1 + 1,57)$$

$$n = 157 / 2,57$$

$$n = 61,08$$

$$n = 61 \text{ orang responden}$$

### 3.4 Sumber Data

Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data Primer melalui kuisisioner. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Menurut Hendaryadi, (2015:173) Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Metode atau pendekatan yang dapat dilakukan dalam proses pengumpulan data yang bersifat primer ini dapat menggunakan angket / kuisisioner, wawancara, pengamatan, dokumentasi dan sebagainya.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah menggunakan Study Lapangan (*Field Research*) yang terdiri dari kuisisioner dan observasi.

#### 1. Metode Kuisisioner

Yaitu Metode ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan menggunakan instrument kuisisioner yang diberikan kepada Pegawai di pemerintah kabupaten lamongan, dengan maksud untuk memperoleh data dan

informasi yang berguna bagi penelitian ini. Pemberian kuisioner dengan dasar sekoring menggunakan skala likert interval 1-5.

## 2. Metode Observasi

Yaitu Metode ini dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data primer dengan melakukan observasi ke objek penelitian guna memperoleh data tambahan untuk melengkapi data penelitian. Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh berita mengenai fenomena yang ada.

## 2.6 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

### 3.6.1 Kinerja Pegawai (Y)

Chandrarini (2017:83) Variabel dependen merupakan variabel utama yang menjadi daya tarik atau fokus peneliti. Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai.

Zainal (2015:406) Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dengan demikian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuanya.

Variabel Kinerja pegawai diuji menggunakan 5 (lima) indikator dari Ichsan dan nasution (2020) sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan
- 2) Kuantitas pekerjaan
- 3) Supervisi yang diperlukan
- 4) Kehadiran
- 5) Konservasi

### **3.6.2 Variabel Independen (X)**

Chandrarin (2017:83) Variabel Independen adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel independen dikenal juga sebagai Variabel pemerediksi (*predictor Variabel*), atau disebut juga dengan istilah Variabel bebas. Variabel Independent dalam penelitian ini ada 2 (Dua) yaitu:

#### **a. Beban Kerja ( $X_1$ )**

Variabel Independen pertama dalam penelitian ini adalah Beban Kerja. Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar, (2017:38) menyatakan 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.

Variabel Beban kerja diuji menggunakan 5 (lima) indikator dari Nabawi (2019) yaitu:

- e. Aktifitas yang sedang dikerjakan
- f. Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi tugas kerja
- g. Proporsi waktu kerja
- h. Pola beban kerja personil

**b. Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Variabel kompensasi diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dari Jufrizen (2017) yaitu:

- 1) Sistem hasil
- 2) Sistem waktu
- 3) Sistem Borongan

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	1) Kualitas pekerjaan	1) Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. 2) Saya bekerja sesuai dengan tugas saya dan bisa dipertanggungjawabkan
	2) Kuantitas pekerjaan	3) Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. 4) Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 5) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang
	3) Supervisi yang diperlukan	ditargetkan dan sesuai dengan arahan. 6) Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri 7) Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja untuk datang setiap hari
	4) Kehadiran	dan pulang sesuai jadwal 8) Saya selalu menaati jam istirahat 9) Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang sia-sia.
	5) Konservasi	10) Saya selalu bekerja sesuai

Variabel	Indikator	Item
		dengan tanggungjawab saya
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	1) Aktifitas yang sedang dikerjakan	1) Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan 2) Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi
	2) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi tugas kerja	3) Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi 4) Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak saya mengerti
	3) Proporsi waktu kerja	5) Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat 6) Banyak waktu lembur yang harus saya lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan
	4) Pola beban kerja personil	7) Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar 8) Pimpinan saya mengharuskan setiap pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1) Sistem hasil	1) Gaji yang diterima sesuai harapan 2) Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 3) Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan
	2) Sistem waktu	4) Tunjangan yang diterima sesuai harapan 5) Ada tunjangan lebih untuk pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal
		6) Instansi memperhatikan

Variabel	Indikator	Item
	3) Sistem borongan	<p>memenuhi kebutuhan dan fasilitas Pegawai</p> <p>7) Instansi selalu memberikan rasa kenyamanan terhadap pegawai</p>

*Sumber: Data Penelitian terdahulu, diolah (2021)*

Masing – masing butir pernyataan di beri skor 1 – 5, alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	=	1
Kurang Setuju	=	2
Setuju	=	3
Sangat Setuju	=	4
Sangat Setuju Sekali	=	5

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner, kuisioner dalam penelitian ini berisikan pernyataan – pernyataan untuk mendapatkan bukti empiris terhadap pengaruh Beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah kabupaten Lamongan.

Chandrarini (2017:125) data yang diperoleh dari sumber data primer harus diuji Validitas dan Realibilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian validitas

data diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis sendiri menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Dengan menggunakan bantuan program computer SPSS versi 25.

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas:

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Riharjo, (2016). Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 Putra, (2017). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item correlation*) dengan nilai r tabel.

1. Apabila nilai r hitung  $>$  r tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner itu valid
2. Apabila nilai r hitung  $<$  r tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Cara kedua adalah dengan membandingkan nilai *Sig (2 tailed)* dengan angka probabilitas 0,05.

- a) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $<$  0,05 maka kuesioner dinyatakan valid.
- b) Apabila nilai *Sig (2 tailed)*  $>$  0,05, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

**b. Uji Reliabilitas**

Jalardi dan Riharjo, (2016) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur handal atau tidaknya kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Putra dan Ariyanto, (2015) Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila berada di atas angka 0,60.

**c. Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Safitri, 2017). Safitri, (2017) model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal atau mendekati normal. Metode yang digunakan adalah dengan *kolmogorov smirnov*. kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang dalam tingkat alpha yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila  $\text{sig} > 0,05$ .

**d. Uji multikolinieritas**

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara Variabel independen. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $\text{VIF} > 10$  (Safitri, 2017.)

**e. Uji Heterokedasitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016).

Cara lain yang dapat digunakan dalam pengujian heteroskedastisitas yaitu dilakukan dengan menggunakan uji Glejser (Gujarati,2003) yang dikutip oleh Imam Ghozali (2013:142). Pada uji Glejser, nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka terdapat indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perumusan hipotesis dalam penelitian ini, maka model regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b<sub>1,2...</sub> : Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> : Beban kerja

X<sub>2</sub> : Kompensasi

## 3.8 Kreteria Pengujian Hipotesis

Kriteria dalam pengujian hipotesis ini menggunakan uji Koefisiensi Determinansi, uji t dan uji F.

### 3.8.1 Uji Koefisiensi Determinansi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa besar Kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Safitri, 2017).

### 3.8.2 Uji t

Chandrarin (2017:138) uji t dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh masing – masing Variabel independent terhadap satu Variabel dependent sebagaimana yang diformulasikan dalam suatu model persamaan regresi. kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai t dan signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka pengaruh Variabel independent terhadap satu Variabel dependent adalah secara *statistic* positif pada level alfa sebesar 5%.

### 3.8.3 Uji F

Chandrarin (2017: 140) uji F dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah pengaruh semua variabel independent terhadap satu variabel dependent sebagaimana yang di formulasikan dalam suatu model persamaan regresi linier berganda sudah tepat (*Fit*). kriteria pengujiannya dengan menunjukkan besaran nilai F dan nilai signifikansi p. jika hasil analisis menunjukkan nilai  $p \leq 0,05$  maka model persamaan regresinya signifikan pada level alfa sebesar 5%.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sekretariat daerah kabupaten Lamongan yang beralamat di Kauman, Sidoharjo, Kec. Lamongan, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62214. Telp. 0322-321012/321166. Sekretariat daerah atau juga dikenal dengan singkatan Sekda menjalankan tugas dan fungsinya. Adapun tugas tugas sekretariat daerah (sekda) yang utama adalah sebagai koordinator seluruh satuan perangkat kerja pemerintah daerah untuk mendukung kebijakan kepala daerah agar desentralisasi dan tugas pembantuan dapat dipenuhi. Untuk fungsi sekda adalah penyusunan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, koordinasi pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan program kerja, hingga distribusi tugas. Terkait dengan tugasnya, sekda memiliki beberapa wewenang untuk perizinan seperti surat izin proyek pembangunan dan lainnya. Kunjungi kantor Sekda terdekat ini atau hubungi kontak nomor telepon sekda untuk mendapatkan informasi lainnya. Anda juga dapat mengakses website resmi Sekda daerah ini untuk informasi publik lainnya.

Tugas dan fungsi bagian umum sekretariat daerah kabupaten Lamongan (berdasarkan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 54 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan

Tugas: Melaksanakan penyiapan perumusan kebijaksanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis dalam

penyelenggaraan bidang pemerintahan, meliputi tata usaha dan keuangan pimpinan, perlengkapan dan rumah tangga

Fungsi diantaranya yaitu:

- 1) Penyiapan perumusan kebijaksanaan penyelenggaraan bidang administrasi umum, pemerintahan, meliputi tata usaha dan keuangan pimpinan, perlengkapan dan rumah tangga Sekretariat Daerah
- 2) Penyiapan pelaksanaan koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan teknis dalam penyelenggaraan bidang administrasi umum pemerintahan
- 3) Penyiapan dan pelaksanaan bimbingan teknis dalam penyelenggaraan bidang administrasi umum pemerintahan
- 4) Penyusunan pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan tata usaha dan keuangan pimpinan, perlengkapan dan rumah tangga
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum sesuai dengan tugas dan fungsinya

Tugas dan fungsi bagian umum sekretariat daerah kabupaten Lamongan (berdasarkan Peraturan Bupati Lamongan Nomor 62 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan)

Tugas: Melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijaksanaan dan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga.

Fungsi diantaranya yaitu:

- 1) Penyiapan bahan pelaksanaan kebijaksanaan di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga

- 2) Penyiapan bahan pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga
- 3) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum yang berkaitan dengan tugasnya

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan yang terdiri dari seluruh lapisan yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan Batasan usia antara 30-52 tahun.

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
25 – 35 Tahun	22	36,1%
>35 Tahun	39	63,9%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.1 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di kantor sekretariat daerah kabupaten Lamongan yang berusia 25-35 tahun berjumlah 22 orang atau 36,1% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian. Pegawai yang berusia >35 tahun berjumlah 39 orang atau 63,9% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki – laki	38	62,2%
Perempuan	23	37,8%

Jumlah	61	100%
--------	----	------

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.2 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di sekretariat daerah kabupaten Lamongan dalam sampel penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang atau 62,2% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian. pegawai yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang atau 37,8% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian.

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Ijazah Terakhir**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SMA	15	24,6%
S1 / Sederajat	46	75,4%
Jumlah	61	100%

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan table 4.3 diatas, diketahui bahwa jumlah pegawai yang ada di sekretariat daerah kabupaten Lamongan yang memiliki ijazah terakhir SMA sebanyak 15 orang atau 24,6% dari jumlah seluruh pegawai yang ada dalam sampel penelitian. Jumlah pegawai yang memiliki ijazah terakhir S1 atau sederajat sejumlah 46 orang atau 75,4%.

#### 4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil tanggapan 61 pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan tentang beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai maka peneliti menguraikan secara rinci jawaban yang dikelompokkan dalam kategori skor dengan menggunakan skala sebagai berikut (Husein Umar,2009).

#### 4.3.1 Data Variabel Independen (X)

##### 1) Beban Kerja ( $X_1$ )

Variabel Beban kerja terdiri dari 8 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Frekuensi jawaban Kuisisioner Variabel Beban Kerja**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Banyak pekerjaan harus diselesaikan setiap hari	30	49	21	34	8	13	2	3	0	0
Target yang harus dicapai terlalu tinggi	38	62	19	31	4	6	0	0	0	0
Menyelesaikan pekerjaan dengan kesulitan yang tinggi	29	47	22	36	10	16	0	0	0	0
Mendapatkan pekerjaan yang tidak dimengerti	27	44	29	47	5	8	0	0	0	0
Tugas yang diberikan mendadak dengan waktu singkat	33	54	17	27	9	14	2	3	0	0
Banyak waktu lembur	22	36	30	49	9	14	0	0	0	0
Harus memiliki target kerja	41	67	12	19	6	9	2	3	0	0
Kinerja harus selalu meningkat	24	39	17	27	20	32	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner beban kerja yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti beban kerja yang ada di kantor sekertariat daerah kabupaten Lamongan lumayan besar dengan adanya tuntutan pegawai harus menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang singkat.

##### 2) Kompensasi ( $X_2$ )

Variabel Kompensasi terdiri dari 7 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.5 Frekuensi jawaban Kuisisioner Variabel Kompensasi**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Gaji yang diterima sesuai harapan	28	54	17	33	4	7	2	3	0	0

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Gaji secara keseluruhan sesuai dengan kinerja	38	74	12	23	1	1	0	0	0	0
Perbedaan gaji antar bagian sesuai harapan pegawai	30	58	21	41	0	0	0	0	0	0
Adanya tunjangan tambahan	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Adanya pemenuhan kebutuhan dan fasilitas dari kantor	16	31	29	56	6	11	0	0	0	0
Instansi memberikan kenyamanan pada pegawai	28	54	22	43	1	1	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner kompensasi yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai kantor sekertariat daerah kabupaten Lamongan sudah sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai untuk melaksanakan tugas dan memaksimalkan kinerjanya.

#### 4.3.2 Data Variabel Dependen (Y)

##### 1) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai terdiri dari 10 item pernyataan dengan frekuensi jawaban sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Frekuensi jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja Pegawai**

Item	SSS		SS		S		KS		STS	
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%
Selalu berusaha memperbaiki kesalahan	31	60	14	27	4	7	2	3	0	0
Bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawab	32	62	12	23	6	11	1	1	0	0
Selalu berusaha mencapai target	29	56	20	39	2	3	0	0	0	0
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	29	56	19	37	3	5	0	0	0	0
Melaksanakan pekerjaan sesuai arahan	38	74	12	23	1	1	0	0	0	0
Menyelesaikan pekerjaan secara mandiri	27	52	22	43	1	1	1	1	0	0
Komitmen untuk datan dan pulang sesuai jadwal	35	68	13	25	3	5	0	0	0	0
Selalu menaati jam istirahat	20	39	19	37	11	21	1	1	0	0
Tidak ada pekerjaan yang sia – sia	30	58	20	39	1	1	0	0	0	0
Bekerja sesuai dengan tanggung jawab	27	44	29	47	5	8	0	0	0	0

Sumber: Data Kuisisioner, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas, maka informasi yang dapat diperoleh yaitu tingkat jawaban responden terhadap item pernyataan kuisisioner kinerja pegawai yaitu jawaban tertinggi untuk setiap item adalah sangat setuju sekali. Hal ini berarti kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan sudah sangat baik selama ini.

#### **4.4 Hasil Analisis Data**

Hasil anallisis data yang akan dijelaskan adalah terkait dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan. Hasil penelitian yang akan dijelaskan yaitu tentang uji asumsi klasik, uji signifikansi model, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Untuk mengetahui alat ukur yang valid dan reliable untuk memperoleh data penelitian, maka sebelum dilakukan pengumpulan data secara menyeluruh maka dilakukan uji validitas dan realibilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS versi 24.

##### **4.4.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5%). Kriteria keputusan valid dinyatakan apabila nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (Ghozali) dalam (Karyogis dan Putra, 2017). Dari hasil pengujian validitas untuk masing-masing variable didapat hasil sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Beban Kerja ( $X_1$ )

Pada variabel beban kerja yang menggunakan 8 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 61 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X<sub>1</sub>)**

<b>Item</b>	<b>nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i></b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,027	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,014	Valid
X1.6	0,011	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,017	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.2 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.3 menunjukkan angka  $0,027 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.5 menunjukkan angka  $0,014 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.6 menunjukkan angka  $0,011 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.7 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$

artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X1.8 menunjukkan angka  $0,017 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

b. Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )

Pada variabel kompensasi yang menggunakan 7 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 61 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,030	Valid
X2.3	0,017	Valid
X2.4	0,001	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan table 4.10 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.1 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.2 menunjukkan angka  $0,030 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.3 menunjukkan angka  $0,017 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.4 menunjukkan angka  $0,001 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.5 menunjukkan angka

0,000<0,05 artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.6 menunjukkan angka 0,000<0,05 artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* X2.7 menunjukkan angka 0,000<0,05 artinya data dinyatakan valid.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pada variabel Kinerja Pegawai yang menggunakan 10 butir pernyataan. pada pengujian yang dilakukan kepada 61 orang responden. Hasil pengolahan data pada uji validitas pada masing-masing butir pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Daftar Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	nilai Sig. (2-tailed) <i>Pearson's Correlation</i>	Keterangan
Y.1	0,017	Valid
Y.2	0,000	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,008	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,012	Valid
Y.10	0,005	Valid

Sumber : data yang diolah, 2021

Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.1 menunjukkan angka 0,017<0,05 artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.2 menunjukkan angka 0,000<0,05 artinya data dinyatakan valid.

Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.3 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.4 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.5 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.6 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.7 menunjukkan angka  $0,008 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.8 menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.9 menunjukkan angka  $0,012 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid. Total nilai Sig. (2-tailed) *Pearson's Correlation* Y.10 menunjukkan angka  $0,005 < 0,05$  artinya data dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,644	Reliabel
Kompensasi	0,620	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,653	Reliabel

Sumber : data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Cronbach'alpha  $X_1$ , adalah sebesar 0,644 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel beban kerja dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang

sangat tinggi. Cronbach'alpha X<sub>2</sub>, adalah sebesar 0,620 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel kompensasi dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi. Cronbach'alpha Y adalah sebesar 0,653 yang artinya lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable atau memiliki kualitas keandalan yang sangat tinggi.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, Variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali) dalam (Safitri, 2017).

Uji normalitas dalam penelitian ini juga dilakukan dengan menggunakan model komogorov-smirnov test. Hasil uji normalitas dengan model komogorov-smirnov test dapat dilihat dalam tabel 4.13 sebagai berikut:

**Tabel 4.13 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	.0000000	.0000000
	2.53053077	1.57464758
Most Extreme Differences	.081	.114
	.064	.114
	-.081	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z Tes statistics		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diperoleh nilai Sig sebesar 0,200 atau > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa data terdistribusi normal, sehingga data dapat dilanjutkan untuk pengujian dalam penelitian.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan atau menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan nilai *VIF*  $> 10$  (Ghozali) dalam (Safitri, 2017.) hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
Beta				
(Constant)	6.488	.000		
Beban Kerja	-.952	.345	.841	1.190
Kompensasi	1.715	.092	.841	1.190

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dapat diketahui bahwa nilai *VIF*  $< 10$  dan *tolerance*  $> 0,01$  maka dapat disimpulkan bahwa gejala multikolinieritas tidak terjadi dalam model regresi.

### c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat signifikansi  $> 0,05$ , maka tidak terjadi heterokedastisitas begitu juga sebaliknya (Jalardi dan Riharjo, 2016). Hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel 4.15 sebagai berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas (Coefficients<sup>a</sup>)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	5.45	5.647	.000	.000		
Beban Kerja	.001	.158	.000	.001	.841	1.190
Kompensasi	.000	.177	.000	.000	.841	1.190

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: data diolah SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Signifikansi < 0,05 yang berarti bahwa dalam model penelitian ini terjadi gejala heterokedastisitas.

#### d. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut:

**Tabel 4.16 ( Uji Regresi linier berganda) Coefficients<sup>a</sup>**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	36.638	5.647		6.488	.000
Beban Kerja	-.150	.158	-.133	-.952	.005
Kompensasi	.304	.177	.239	1.715	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dan sesuai dengan table Coefficients<sup>a</sup> maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 36,638 - 1,50X_1 + 0,304X_2 + e$$

Dari hasil persamaan analisis regresi berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 36,638. Artinya apabila nilai beban kerja dan kompensasi bernilai tetap, maka keberhasilan kinerja Pegawai sebesar 36,638.
2. Koefisien regresi variabel beban kerja ( $X_1$ ) sebesar -1,50, artinya apabila disiplin kerja ( $X_1$ ) naik sebesar 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar -1,50 poin dengan catatan variabel kompensasi ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,304, artinya apabila kompensasi ( $X_2$ ) naik sebesar 1 poin maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,304 poin dengan catatan variabel beban kerja ( $X_1$ ) tetap.

#### 4.4.4 Kreteria pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh jawaban yang sesungguhnya dari hasil penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji kelayakan medel yang terdiri dari Uji  $R^2$  atau Koefisien Determinasi dan uji model regresi.

##### a. Uji $R^2$ atau Koefisien Determinasi

Gozali (2017) koefisien determinasi pada intinya yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai adjusted R-Square yang diperoleh dalam penelitian ini disajikan pada tabel 4.17 sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.223 <sup>a</sup>	.501	.017	2.574
a. Predictors: (Constant),Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka dapat diperoleh informasi bahwa Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai R Square 0,501 atau 50,1% yang artinya kinerja pegawai sebesar 50,1% dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

#### b. Uji simultan

Uji signifikansi model digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji signifikansi model dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.047	2	10.024	1.513	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.215	58	6.624		
	Total	404.262	60			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban kerja, Kompensasi						

Sumber: Data diolah, SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka dapat di ketahui nilai p-value (Sig.) sebesar 0,000. Yang artinya nilai Sig. < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

c. Uji parsial

Uji parsial atau Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Dalam penelitian ini uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (t)**

Variabel	Beta	t	Nilai Signifikan	Keterangan
Beban Kerja ( $X_1$ )	-.150	-.952	.005	Berpengaruh
Kompensasi ( $X_2$ )	.304	1.715	.002	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS 24 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19, (tabel *Variabel in the equation*) di atas diperoleh informasi bahwa semua variabel independen nilai P value uji wald (Sig) < 0,05, artinya masing-masing variabel mempunyai pengaruh parsial yang signifikan terhadap Y di dalam model.  $X_1$  atau beban kerja mempunyai nilai beta -0,150 Sig 0,005 < 0,05 sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.  $X_2$  atau kompensasi mempunyai nilai beta 0,304 dan Sig 0,002 > 0,05 sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t, maka dapat diketahui bahwa hipotesis 1 dan hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.

#### 4.5 Pembahasan

Pembahasan mengenai hasil penelitian serta informasi yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Secara parsial Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil anaalisis data, diketahui bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekertariat daerah kabupaten lamongan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja pegawai semakin menurun, sebaliknya jika beban kerja yang ada di sekertariat daerah kabupaten lamongan tidak terlalu menumpuk maka kinerja pegawai bisa dijalankan secara maksimal. Adanya beban kerja yang tinggi dikarenakan kurangnya jumlah pegawai sehingga pegawai harus merangkap pekerjaan lain yang akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrawati, (2015) dan Dotulong, (2017).

H<sub>2</sub>: Secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis data maka diketahui bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai juga semakin bagus. Begitupun sebaliknya, semakin rendahnya kompensasi yang diberikan maka dapat menurunkan kinerja pegawai, karena kompensasi dinilai dapat menjadi pemicu semangat kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan merupakan penghargaan instansi terhadap kinerja seorang pegawai. Selama ini sekertariat daerah Kabupaten lamongan menerapkan system reward kerja sebagai kompensasi pegawai yang

mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari yang ditargetkan. Dengan adanya kompensasi lebih maka setiap individu pegawai termotivasi untuk menjalankan kinerja dengan lebih bagus. 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. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutikno, (2020)

H<sub>3</sub>: Secara simultan Beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diperoleh informasi bahwa hipotesis 3 diterima. Hal ini dibuktikan dari tabel anova yang menunjukkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Beban kerja yang diberikan instansi diimbangi dengan adanya kompensasi atas pekerjaan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena adanya beban kerja menjadi tanggungjawab kerja yang harus dilaksanakan serta adanya kompensasi dapat memacu dan memotivasi pegawai untuk melaksanakan kinerja dengan lebih bagus. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutikno, (2020).

#### **4.6 Implikasi Hasil Penelitian**

Implikasi hasil penelitian merupakan dampak dan akibat yang ditimbulkan dari hasil penelitian terhadap objek penelitian. Implikasi hasil dalam penelitian Bagi sekretariat daerah kabupaten Lamongan yaitu dapat dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan proporsi beban kerja yang akan diberikan kepada pegawai, mengingat semakin banyak beban kerja maka dapat memengaruhi

kinerja pegawai. Serta mempertimbangkan pemberian kompensasi terhadap pegawai atas kinerja yang sesuai target maupun yang dapat menyelesaikan sebelum waktunya, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pegawai semangat dalam bekerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, yaitu tentang pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai nilai Sig  $0,005 < 0,05$  dan nilai beta  $-0,150$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti beban kerja berpengaruh parsial negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Hal ini mendukung hasil penelitian Indrawati, (2015) dan Dotulong, (2017).

- 2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai nilai Sig  $0,002 < 0,05$  dengan nilai beta  $0,304$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti kompensasi berpengaruh parsial positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin bagus. Hal ini mendukung hasil penelitian Sutikno, (2020).

- 3) Secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi mempunyai nilai Sig  $0,000 < 0,05$  sehingga menolak  $H_0$  atau yang berarti secara simultan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutikno, (2020)

## 5.2 Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. Adapun beberapa saran dari peneliti yaitu :

### 1) Bagi sekretariat daerah Kabupaten Lamongan

Bagi sekretariat daerah kabupaten Lamongan disarankan untuk memperhatikan proporsi beban kerja yang diberikan dan agar diimbangi dengan kompensasi yang akan diberikan untuk menunjang keberhasilan kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi instansi. Serta hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan proporsi beban kerja yang akan diberikan kepada pegawai, mengingat semakin banyak beban kerja maka dapat memengaruhi kinerja pegawai. Serta mempertimbangkan pemberian kompensasi terhadap pegawai atas kinerja yang sesuai target maupun yang dapat menyelesaikan sebelum waktunya, karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat membuat pegawai semangat dalam bekerja.

## 2) Bagi penelliti selanjutnya

Saran yang ditujukan bagi peneliti selanjutnya demi penelitian yang akan datang agar lebih baik, antara lain dalam penelitian ini yaitu dapat menambah variabel penelitian yang relevan karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum 100% menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, masih ada 49,9% faktor lain diluar variabel penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (selain beban kerja dan kompensasi).

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta. Bandung: Yrama Widya.
- BPPM. (2020). *Buku panduan penulisan karya tulis*. STIE K.H. Ahmad Dahlan Lamongan: Lamongan
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Chandrarin, Grahitia. 2017. *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta : Salemba Empat.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II ( Persero ) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Melayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Sri hartati dan adi munasib. (2020). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio : Jurnal ilmiah magister manajemen*. Vol. 3 (2) : 247-258
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. RajaGrafindo Persada,

Depok.

- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Pramitadewi, kadek ferrania. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekertariat pemerintah daerah kabupaten Tabanan. *E-Journal manajemen Unud*. Vol. 6 (6) : 3370-3397
- Robbin, S.P. (2002), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 1, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, S. & Judge, T. (2007), *Organizational Behavior*, 12<sup>th</sup> edition, Prentice Hall
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif Dan R&D*, Cetakan ke-21., Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R. dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triguno, (2004), *Budaya Kerja. Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja*, Edisi 6, Jakarta: PT. Golden Trayon Press
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yo, P.M.P, Surya, I.B.K. (2015), “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi”, *E-Jurnal Manajemen Unud*, IV (5), ISSN:2302-8912, Hal.1149-1165
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 61–72.

**Lampiran 1**  
***Kuisisioner Penelitian***

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI SEKERTARIAT DAERAH KABUPATEN LAMONGAN**

Dengan hormat,

Saya mahasiswa Institut teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan mengadakan penelitian tentang Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan.

Saya sangat mengharapkan bantuan bapak/Ibu/Saudara bersedia mengisi kuesioner dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar-benarnya.

pengisian kuesioner ini tidak akan berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu/Saudara, data yang kami kumpulkan ini hanya untuk kepentingan ilmiah dan kami menjamin kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara.

Demikian permohonan kami dan atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara kami ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Danu Prawira Harja

Nama Responden : .....

Umur :..... Tahun

Jenis kelamin : Pria / Wanita

Alamat : .....

Pendidikan :  SLTA  Diploma  S1  Lainnya

Jabatan/ Golongan : .....

Lama Kerja : .....Tahun

Petunjuk :

Berilah tanda checklist (√) pada masing-masing kotak yang sudah tersedia sesuai dengan jawaban anda :

Ada lima (5) alternatif jawaban pernyataan dari masing-masing variabel, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Kurang Setuju (KS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

5 = Sangat Setuju Sekali (SSS)

## Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
2	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
3	Saya mendapatkan dan menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					
4	Saya mendapatkan pekerjaan yang tidak saya mengerti					
5	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
6	Banyak waktu lembur yang harus saya lakukan untuk menyelesaikan pekerjaan					
7	Pimpinan saya sering mengharuskan setiap pegawai memiliki target kerja baik di dalam maupun luar					
8	Pimpinan saya mengharuskan setiap pegawai untuk selalu meningkatkan kinerja					

## Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
5	Ada tunjangan lebih untuk pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan lebih awal					
6	Instansi memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas Pegawai					
7	Instansi selalu memberikan rasa kenyamanan terhadap pegawai					

## Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	KS	S	SS	SSS
1	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2	Saya bekerja sesuai dengan tugas saya dan bisa dipertanggungjawabkan					
3	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan dan sesuai dengan arahan.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya secara mandiri					
7	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja untuk datang setiap hari dan pulang sesuai jadwal					
8	Saya selalu menaati jam istirahat					
9	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan sehingga tidak melakukan pekerjaan yang sia-sia.					
10	Saya selalu bekerja sesuai dengan tanggungjawab saya					

## Lampiran 2

## Lampiran Output SPSS

\*Uji Validitas dan Reliabilitas

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.203	-.195	.068	.076	.080	.168	-.167	.476**
	Sig. (2-tailed)		.116	.131	.604	.561	.542	.195	.199	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.203	1	.086	.296*	-.024	.006	.917**	-.011	.677**
	Sig. (2-tailed)	.116		.510	.021	.852	.966	.000	.933	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	-.195	.086	1	.243	-.154	-.023	.172	-.034	.283*
	Sig. (2-tailed)	.131	.510		.059	.235	.862	.184	.797	.027
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.068	.296*	.243	1	-.054	.044	.354**	.064	.534**
	Sig. (2-tailed)	.604	.021	.059		.681	.737	.005	.627	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.076	-.024	-.154	-.054	1	.015	-.009	.081	.312*
	Sig. (2-tailed)	.561	.852	.235	.681		.909	.946	.533	.014
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.080	.006	-.023	.044	.015	1	.027	-.326*	.325*
	Sig. (2-tailed)	.542	.966	.862	.737	.909		.837	.010	.011
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.168	.917**	.172	.354**	-.009	.027	1	.040	.724**
	Sig. (2-tailed)	.195	.000	.184	.005	.946	.837		.761	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.8	Pearson Correlation	-.167	-.011	-.034	.064	.081	-.326*	.040	1	.055
	Sig. (2-tailed)	.199	.933	.797	.627	.533	.010	.761		.671



X2.5	Pearson Correlation	-.157	-.128	-.152	.037	1	-.001	.774**	.445**
	Sig. (2-tailed)	.228	.326	.242	.779		.994	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.6	Pearson Correlation	.214	-.183	.197	.029	-.001	1	.053	.492**
	Sig. (2-tailed)	.098	.158	.129	.827	.994		.685	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X2.7	Pearson Correlation	-.075	-.036	-.267*	-.015	.774**	.053	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.567	.785	.038	.907	.000	.685		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
Kompensasi	Pearson Correlation	.522**	.278*	.228	.429**	.445**	.492**	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.077	.001	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.620	8

Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Kinerja Pegawai
Y.1	Pearson Correlation	1	-	-	-	-	-	.053	-	.176	-	.034
	Sig. (2-tailed)		.354	.684	.467	.798	.011	.687	.798	.175	.281	.017
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	-.121	1	.627*	.367*	.147	.303*	-	.147	.077	-	.599**
								.034			.231	

	Sig. (2-tailed)	.354		.000	.004	.259	.018	.795	.259	.556	.074	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	-.053	.627 <sup>+</sup>	1	.231	.267 <sup>+</sup>	.082	.074	.267 <sup>+</sup>	-.030	-.268 <sup>+</sup>	.561 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.684	.000		.073	.038	.532	.570	.038	.820	.037	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	.095	-.367 <sup>+</sup>	.231	1	.262 <sup>+</sup>	.070	-.095	.262 <sup>+</sup>	.055	.035	.538 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.467	.004	.073		.042	.590	.468	.042	.672	.789	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	.033	-.147	.267 <sup>+</sup>	.262 <sup>+</sup>	1	-.059	-.053	1.000 <sup>**</sup>	.043	-.107	.605 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.798	.259	.038	.042		.654	.688	.000	.743	.411	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.6	Pearson Correlation	.323 <sup>+</sup>	-.303 <sup>+</sup>	.082	.070	-.059	1	.140	-.059	.052	.038	.358 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.011	.018	.532	.590	.654		.281	.654	.690	.773	.005
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.7	Pearson Correlation	.053	-.034	.074	-.095	-.053	.140	1	-.053	-.058	.139	.208
	Sig. (2-tailed)	.687	.795	.570	.468	.688	.281		.688	.660	.285	.008
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.8	Pearson Correlation	.033	-.147	.267 <sup>+</sup>	.262 <sup>+</sup>	1.000 <sup>**</sup>	-.059	-.053	1	.043	-.107	.605 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.798	.259	.038	.042	.000	.654	.688		.743	.411	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.9	Pearson Correlation	.176	.077	-.030	.055	.043	.052	-.058	.043	1	.022	.318 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.175	.556	.820	.672	.743	.690	.660	.743		.864	.012
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Y.10	Pearson Correlation	.140	-.231	-.268 <sup>+</sup>	.035	-.107	.038	.139	-.107	.022	1	.148
	Sig. (2-tailed)	.281	.074	.037	.789	.411	.773	.285	.411	.864		.005

	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.034	.599*	.561*	.538*	.605*	.358*	.208	.605*	.318*	.148	1
	Sig. (2-tailed)	.797	.000	.000	.000	.000	.005	.108	.000	.012	.255	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61	61

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	11

#### \*Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	36.638			5.647	
	Beban Kerja	-.150	.158	-.133	-.952	.345	.841	1.190
	Kompensasi	.304	.177	.239	1.715	.092	.841	1.190

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### \*Uji Heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.638	5.647		6.488	.000	
	Beban Kerja	-.150	.158	-.133	-.952	.345	.841
	Kompensasi	.304	.177	.239	1.715	.092	.841

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.45	5.647		.000	.000		
	Beban Kerja	.001	.158	.000	.000	.001	.841	1.190
	Kompensasi	.000	.177	.000	.000	.000	.841	1.190

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### \*Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.53053077
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.064
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### \*Uji Regresi Linier Berganda

#### ➤ Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.501	.017	2.574

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## ➤ Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.047	2	10.024	1.513	.000 <sup>b</sup>
	Residual	384.215	58	6.624		
	Total	404.262	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja

## ➤ Uji t

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	36.638			5.647	
	Beban Kerja	-.150	.158	-.133	-.952	.005	.841	1.190
	Kompensasi	.304	.177	.239	1.715	.002	.841	1.190

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Lamongrejo No. 92 Lamongan - Kode Pos 62217  
Telp. (0322) 321706 e-mail : bakesbangpol@lamongankab.go.id.  
website: [www.lamongankab.go.id](http://www.lamongankab.go.id)

Lamongan, 21 April 2021

Nomor : 070/362/413.207/2021  
Sifat : Segera  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : **Rekomendasi Ijin Penelitian.**

Kepada  
Yth. Sdr. Kepala Bagian Organisasi Setda  
Kab. Lamongan

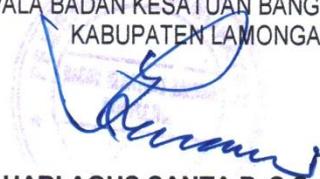
Di

**LAMONGAN**

Menunjuk surat Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan tanggal 20 April 2021, Nomor : 115.2/III.3.AU/F/2021, perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, bersama ini disampaikan dengan hormat Rekomendasi Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan atas nama **DANU PRAWIRA HARJA** dengan Judul kegiatan "**Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan (Studi pada Pegawai Pemda Kabupaten Lamongan)**", selanjutnya untuk dapatnya memfasilitasi dan memantau kegiatan tersebut.

Demikian untuk menjadikan maklum.

Pt. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN LAMONGAN

  
**HARI AGUS SANTA P., S.Sos, MM.**

Pembina Tk.I

NIP. 19690815 199003 1 007

**TEMBUSAN :**

1. Bpk. Bupati Lamongan (sebagai laporan)
2. Sdr. Kepala Badan Litbang Daerah  
Kab. Lamongan
3. Sdr. Ketua Institut Teknologi dan Bisnis  
Ahmad Dahlan Lamongan



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jl. Lamongrejo No. 92 Lamongan - Kode Pos 62217  
Telp. (0322) 321706 e-mail : bakesbangpol@lamongankab.go.id.  
website: [www.lamongankab.go.id](http://www.lamongankab.go.id)

**REKOMENDASI PENELITIAN/SURVEY/KEGIATAN**

Nomor : 070/362/413.207/2021

- Dasar : 1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 tahun 2014, tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 tahun 2011;  
2. Peraturan Bupati Lamongan Nomor 27 Tahun 2011 tentang Kedudukan Tugas dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan.

Menimbang : Surat dari Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan tanggal 20 April 2021 Nomor : 115.2/III.3.AU/F/2021 Perihal Ijin Penelitian.

Memberikan rekomendasi kepada :

- a. Nama : DANU PRAWIRA HARJA  
b. NIK/NIM : 1701011471/3524222012970001  
c. Alamat : Jl. Andansari, Bandaran Barat Kel. Sukorejo Kec. Lamongan Kab. Lamongan  
d. Pekerjaan/Jabatan : Mahasiswa  
e. Instansi/Organisasi : Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan  
f. Kebangsaan : Indonesia

Untuk melakukan penelitian/survey/kegiatan dengan :

- a. Judul Proposal/Kegiatan : Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan (Studi pada Pegawaisi Pemda Kabupaten Lamongan)  
b. Tujuan Penelitian/Survey/Kegiatan : Penyusunan Skripsi  
c. Bidang Penelitian/Survey/Kegiatan : Manajemen  
d. Penanggungjawab : DANU PRAWIRA HARJA  
e. Anggota/Peserta : -  
f. Waktu Penelitian/Survey/Kegiatan : 26 April s.d 26 Juni 2021  
Lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan : Bagian Organisasi Setda Kab. Lamongan

Dengan ketentuan :

- a. Berkewajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib di Lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan.  
b. Pelaksanaan Kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di lokasi Penelitian/Survey/ Kegiatan;  
c. Wajib melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bupati Lamongan melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamongan, selambat-lambatnya 6 (enam) Bulan setelah penelitian dilaksanakan.  
Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Lamongan, 21 April 2021

Plt. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK  
KABUPATEN LAMONGAN

  
**HARI AGUS SANTA P, S.Sos, MM.**

Pembina Tk.I

NIP. 19690815 199003 1 007

**TEMBUSAN :**

- Yth. 1. Bpk. Bupati Lamongan (sebagai laporan)  
2. Sdr. Kepala Badan Litbang Daerah Kab. Lamongan  
3. Sdr. Ketua Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

## **RIWAYAT HIDUP**

Danu Prawira Harja dilahirkan di kabupaten Lamongan pada tanggal 20 Desember 1997 merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Paelan dan Ibu Suma Aminah. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Sukorejo 1 Lamongan pada tahun 2010. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 5 Lamongan dan tamat pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan pada tahun 2013 dan selesai pada tahun 2016. Meneruskan studi sarjana di Institut Teknologi Dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan pada Program Studi S1 Manajemen. Pengalaman kerja pertama kali di Resto C'Bezt\_Friedchicken pada tahun 2016. Dan setelah itu ingin menyesuaikan jam untuk kuliah dengan bekerja di bidang Cleaning Service Outsourcing di RSUD Soegiri maupun di Gedung Sekretariat daerah Kabupaten Lamongan pada tahun 2017 sampai 2021.

Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif dalam kegiatan didalam maupun diluar kampus.dengan ketekunan,Motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha.Penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan peenulisan akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif.

Lamongan, 14 Juli 2021

Penulis