

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sekertariat Daerah Kabupaten Lamongan

Danu Prawira Harja

ITB Ahmad Dahlan Lamongan

email: danuprawira666@gmail.com

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 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). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengeruh beban kerja dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat 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 sekertariat daerah kabupaten Lamongan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sekertariat 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 sectarian employees in Lamongan district.

Compensation positively affects the performance of regional secretarial employees in Lamongan district.

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

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. 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. 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”. 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. 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

mebutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain.

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?

TINJAUAN PUSTAKA

Munasib (2020) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Zainal (2015:406) Pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. 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 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 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.

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

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 1
 Penelitian terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Sri rahayu muhammad, Adolfin a, Genita lumintang (2016)	Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas pendapatan daerah kota Manado	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..
2	Widya parimitra, Siti koiriyah, Agung wahyuhyandaru (2018)	Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Tridaya Eramina Bahari	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 pegawai
3	Muhammad Sutikno (2020)	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervensi	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 turnover intention. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

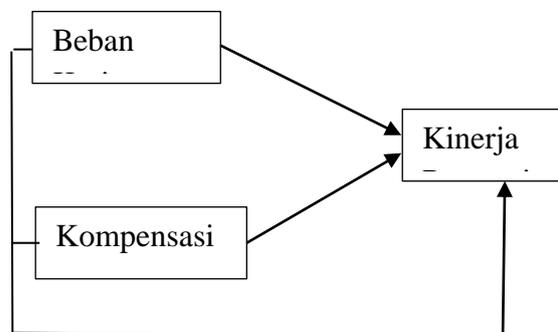
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Populasi dan sampel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
4	Sri hartati hasibuan, Adimunasib (2020)	Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan	Populasi : guru di madrasah ibtidaiyah swasta se-subrayon Kecamatan Rantau Utara Kabupaten Labuhan batu Sampel : 37 Responden	Metode kuantitatif Regresi linier berganda	secara parsial 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

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Secara parsial Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan

H₂: Secara Parsial Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan

H₃: Secara simultan Beban kerja dan kompensasi berpengaruh Positif terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan



Gambar 1

Kerangka Konsep Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) atau deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang berada di Kantor Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan yang berjumlah 157 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode metode *Nonprobability sampling* dengan memakai perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Pengambilan sampel dilakukan secara acak arau jenis *random sampling*. Sampel dalam penelitian ini sendiri adalah pegawai Sekertariat daerah kabupaten Lamongan yang berjumlah 61 orang. Sumber data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data Primer melalui kuisisioner. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

1. Study Internet (*Internet Reaserch*)
2. Study Pustaka (*Library Reaserch*)

3. Study Lapangan (*Field Research*)

Beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini diukur oleh beberapa indicator pernyataan kuisisioner yang kemudian dijadikan dasar dalam penentuan item pernyataan kuisisioner.

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

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

- 1) Aktifitas yang sedang dikerjakan
- 2) Kaitan antara aktifitas personil dengan fungsi tugas kerja
- 3) Proporsi waktu kerja
- 4) Pola beban kerja personil

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

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

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan software SPSS Ver 24.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis data yang akan dijelaskan adalah terkait dengan pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Lamongan.

Tabel 2

Hasil Uji Simultan

Model		F	Sig.
1	Regression	1.513	.000 ^b

Tabel 3

Hasil Uji Parsial

Variabel	Beta	t	Nilai Signifikan	Keterangan
Beban Kerja (X ₁)	-.150	-.952	.005	Berpengaruh
Kompensasi (X ₂)	.304	1.715	.002	Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hipotesis 1 diterima. Artinya beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten lamongan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja pegawai semakin menurun, sebaliknya jika beban kerja yang ada di sekretariat 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).

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 sekretariat 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)

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).

Implikasi

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.

SIMPULAN & SARAN

Simpulan

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 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
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. Hal ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutikno, (2020)

Saran

Saran yang diberikan dalam penelitian ini adalah saran yang berdasarkan hasil analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian diatas. 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 peneliti 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.
- Chandrarini, Grahita. 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 Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 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., & Carollina, 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*, 12th 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)