

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

Tina Kurniawan¹, Ma'ruf Alqifari²

^{1,2}PS Manajemen UNDIKMA, (Mataram), (Indonesia)

Corresponding author email: tinakurnia@gmail.com

History Article

Article history:

Received Januari 13,
2025

Approved Februari
28, 2025

Keywords:

workload, compensation,
employee performance

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and compensation on the performance of employees of the Regional Government Secretariat of East Lombok Regency. The study was conducted at the Regional Government of East Lombok Regency, namely the East Lombok Regent's Office. The Regional Government of East Lombok Regency is located on JL. Pahlawan, Special City of Selong, Selong District, East Lombok Regency, West Nusa Tenggara. The number of samples was 76 people, using the probability sampling method. The data analysis technique applied was multiple linear regression. The results of the analysis answered that workload had a negative and significant effect on employee performance. This effect means that the lower the employee's workload, the higher the employee's performance towards the Regional Government Secretariat of East Lombok Regency. The results also showed that Compensation had a positive and significant effect on Employee Performance. This means that compensation affects the high and low performance of employees of the Regional Government Secretariat of East Lombok Regency. The leadership should pay attention to giving workload to employees according to the abilities and expertise of each employee, so that employees can feel more comfortable in doing their jobs.

Keywords: workload, compensation, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Penelitian dilakukan di Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur yaitu Kantor Bupati Lombok Timur. Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur ini berlokasi di JL. Pahlawan, Khusus Kota Selong, Kec. Selong, Kabupaten Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat. . Jumlah sampel sebanyak 76 orang, dengan menggunakan metode *probability sampling*. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan

Daerah Kabupaten Lombok Timur. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lombok Timur. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Kata kunci: beban kerja, kompensasi, kinerja pegawai

© 2025 Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen

INTRODUCTION

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

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah *asset* yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mphil (2014) menjelaskan kinerja karyawan adalah mengharapkan teori yang berarti bahwa karyawan termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di *manage* dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja karyawan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi karyawan dan sektor publik.

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

dikerjakan.

SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) analysis adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) suatu situasi atau organisasi. Dapat membantu manajemen dalam merencanakan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat kekuatan, mengatasi kelemahan, memanfaatkan peluang, dan menghadapi ancaman yang ada.

METHODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Metode kuesioner Menurut Kerlinger, kuesioner adalah "instrumen pengukuran yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada individu untuk mendapatkan tanggapan atau informasi tentang masalah yang sedang diteliti.

Menurut Jacques Delorme (2000) "Analisis data adalah proses kritis dalam penelitian, yang memungkinkan peneliti untuk menyaring dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari data untuk menghasilkan temuan yang bermakna."

RESULT AND DISCUSSION

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

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

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor 8 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Lombok Timur, Sekretariat Daerah mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun kebijakan, mengkoordinasikan Dinas Daerah dan Lembaga Teknis Daerah.

Penelitian pengaruh beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat

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

Hasil dari uji validitas pada tabel 2 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid. Berikut hasil uji validitas instrumen penelitian dengan 76 orang responden.

Hasil Validitas Dengan Orang Responden Variabel	Uji	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan
	76			
Kinerja Pegawai (Y)		Y1	0,788	Valid
Y2			0,773	Valid
Y3			0,801	Valid
Beban Kerja (X1)	Kerja	X1.1	0,780	Valid
X1.2			0,739	Valid
X1.3			0,642	Valid
X1.4			0,731	Valid
X1.5			0,712	Valid
X1.6			0,719	Valid
X1.7			0,797	Valid
Kompensasi (X2)		X2.1	0,805	Valid
X2.2			0,832	Valid
X2.3			0,894	Valid
X2.4			0,778	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian (2024)

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

CONCLUSION

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

REFERENCES

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanova Publishing. Cetakan Ke-1.
- Afandi, R. Q. F., & Setiawan, H. H. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pt Pegadaian Kanwil X Kota Bandung (Doctoral Dissertation, Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis).
- Akbar, D. M., Tjahjono, H. K., & Wahyuningsih, R. S. H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Bantul. *Proceeding Health Architecture*, 1(1), 53-66.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. 2000. *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application* California: Sage Publication.
- AZ, Hafiz. 2017. "Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Banking Sector of Lahore." *Arabian Journal of Business and Management*. Vol. 2(7): hal 2-7
- lizar, E. & Tanjung, H. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.
- Gunawan, I. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Administrative Reform*, 2 (2). 214-255.