

BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KINERJA SEKERTARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LAMONGAN

by Author 1

Submission date: 14-Sep-2022 09:44PM (UTC+0700)

Submission ID: 1899661669

File name: DAN_KINERJA_SEKERTARIAT_PEMERINTAH_DAERAH_KABUPATEN_LAMONGAN.pdf (576.05K)

Word count: 3184

Character count: 21681



**BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KINERJA
SEKERTARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
LAMONGAN**

***WORKLOAD, COMPENSATION, AND PERFORMANCE OF
THE SECRETARY OF THE LAMONGAN REGENCY
REGIONAL GOVERNMENT***

**Danu Prawira Harja¹, Darianto², Ardiansyah Ahsanul Hayat³, M. David⁴, Arian
Yusuf Wicaksono⁵**

¹ITB Ahmad Dahlan Lamongan, danuprawira666@gmail.com

²ITB Ahmad Dahlan Lamongan, darianto@gmail.com

³ITB Ahmad Dahlan Lamongan, ardiansyahah@gmail.com

⁴ITB Ahmad Dahlan Lamongan, david@gmail.com

⁵ITB Ahmad Dahlan Lamongan, arianyusuf@gmail.com

36

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dari kuisisioner. Sampel diperoleh sebanyak 61 orang dengan teknik nonprobability sampling menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. 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.

21

Kata Kunci: Beban kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and compensation to employee Performance of Regional Secretariat of Lamongan Regency. The type of research uses quantitative approach. Collecting data from 61 questionnaires. The sample was obtained as 61 people with nonprobability sampling using Slovin formula. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that workload had a negative effect on the performance of the sectarian employees in Lamongan district. Compensation has a positive effect on the performance of Lamongan district secretariat employees.

21

Keywords: Workload, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

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 Syamsuddin²⁰¹⁵, sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang cukup tinggi dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset 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 kinerja 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 tugas dan mendapatkan hasil yang maksimal. 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. Salah satu instansi yang perlu memaksimalkan kinerja kerjanya adalah instansi pemerintahan (Pemda).

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 misinya dalam melaksanakan amanah amanahnya tidak lepas dari kinerja pegawainya. 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).

Beban Kerja tidak menunjukkan beratnya beban kerja yang diterima pegawai. Pegawai Pemda Lamongan 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. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk (2016), Sutikno (2020), Hasibuan dan Adimunasib (2020) menemukan bahwa

beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

²⁰ Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistic dimana untuk mengelola produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentunya bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktifitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Hasil observasi menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya. Hasil observasi menunjukkan bahwa masih ada kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. Hal ini dapat menyebabkan pada menurunnya kinerja pegawai yang sudah baik. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) mendefinisikan 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), 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. ⁴²

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah

Kabupaten Lamongan?, 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekertariat daerah Kabupaten Lamongan?

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

30

Munasib (2020), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Zainal(2015) pengertian kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Arifin, 2017). Kinerja adalah bagaimana seseorang yang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Nabawi (2019) menyatakan bahwa 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 memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur menggunakan lima indikator dari Ichnan dan nasution (2020) sebagai berikut: Kualitas pekerjaan, Kuantitas pekerjaan, Supervisi yang diperlukan, Kehadiran, dan Konservasi.

22

Beban Kerja

Beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja (Hannani, 2016). Beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat, Cain (2007). Sedangkan menurut Pemendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Ellyzar (2017) 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.

Variabel Beban kerja diukur menggunakan empat indikator dari Nabawi (2019) yaitu: a) Aktifitas yang sedang dikerjakan, b) Kaitan antara aktivitas personil dengan fungsi tugas kerja, c) Proporsi waktu kerja, dan d) Pola beban kerja personil.

3

Kompensasi

Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapat 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 para pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Bentuk-bentuk kompensasi menurut Nawawi (2011) dikategorikan

kedua 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. 40
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan 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

Variabel kompensasi diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dari Jufrizen (2017) yaitu: 1) Sistem hasil, 2) Sistem waktu, dan 3) Sistem Borongan.

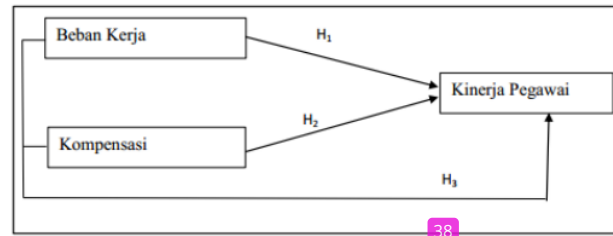
Perumusan Hipotesis

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk (2016), Sutikno (2020), 15 Sibuan dan Adimunasib (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

H1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Lamongan

6
Aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah juga perlu dikembangkan dan 6 optimalkan kinerjanya melalui upaya pemberian kompensasi yang layak agar produktifitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan tentang hubungan kompensasi 24 dengan kinerja pegawai diantaranya yaitu Parimitra, (2018) menyimpulkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap 31 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.

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat pemerintah daerah kabupaten Lamongan.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan Kuantitatif yang menekankan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan yang berjumlah 157 orang. Sampel dipilih secara *Nonprobability sampling* dengan jenis *random sampling*. Rumus pengambilan sampel menggunakan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, sehingga digunakan besarnya sampel dihitung menggunakan rumus Slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2)), \text{ sehingga: } n = 157 / (1 + (157 \times 0,10^2))$$
$$n = 157 / (1 + 1,57)$$
$$n = 157 / 2,57$$
$$n = 61,08 \rightarrow \text{dibulatkan menjadi } 61.$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 61 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini meneliti kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lamongan Tabanan. Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Lamongan adalah sebuah instansi pemerintah yang mewilayahi Kabupaten Lamongan yang dimana sebagai pusat pemerintahan Kabupaten Lamongan, didalamnya berisikan kantor bupati, sekretariat daerah kabupaten Lamongan serta jajarannya. Berdasarkan jawaban responden pada kategori karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan bahwa adalah pegawai yang ada di sekretariat daerah kabupaten Lamongan mayoritas berjenis kelamin laki-laki yakni berjumlah 38 orang atau 62,2%. Sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau 37,8% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian. Jumlah pegawai berdasarkan kategori usia, yang berusia 25-35 tahun berjumlah 22 orang atau 36,1% dan pegawai yang berusia >35 tahun berjumlah 39 orang atau 63,9% dari jumlah keseluruhan pegawai dalam sampel penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini telah dinyatakan valid dan reliable.

Hasil Uji t

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 1 berikut.

Tabel 1 Hasil Uji t

Variabel	Beta	t	NilaiSignifikansi	Keterangan
BebanKerja (X ₁)	-.150	-.952	.005	Berpengaruh
Kompensasi (X ₂)	.304	1.715	.002	Berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa hipotesis pertama 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) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 1 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 Lamongan. 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) bahwa kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah kabupaten Lamongan. Semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Sekertariat Daerah Kabupaten Lamongan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai dapat optimal.

Saran

Bagi sekertariat 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.

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, 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 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., & 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*, 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).

BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KINERJA SEKERTARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN LAMONGAN

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	1%
2	e-journal.unmas.ac.id Internet Source	0,5%
3	jurnal.univpgri-palembang.ac.id Internet Source	0,3%
4	ejournal.stp-aviasi.ac.id Internet Source	0,5%
5	repository.uma.ac.id Internet Source	0,2%
6	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	0,1%
7	es.slideshare.net Internet Source	1%
8	www.researchgate.net Internet Source	0,5%
9	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%

10	polgan.ac.id Internet Source	0,5%
11	media.neliti.com Internet Source	1%
12	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	0,5%
13	repository.unmuhjember.ac.id Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
15	repository.univ-tridianti.ac.id Internet Source	1%
16	qdoc.tips Internet Source	0,5%
17	ejournal.unipas.ac.id Internet Source	0,5%
18	ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source	0,2%
19	stieamm.ac.id Internet Source	0,1%
20	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	0,3%
21	journal.stiem.ac.id Internet Source	

		0,1%
22	journal.universitassuryadarma.ac.id Internet Source	0,5%
23	e-jurnalmitrapendidikan.com Internet Source	1%
24	eprints.unpam.ac.id Internet Source	0,2%
25	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
26	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	0,1%
27	ejournal.uniska-kediri.ac.id Internet Source	0,1%
28	Muhammad Syukron Ginanjar, Indarto Indarto, Djoko Santoso. "DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 2019 Publication	0,5%
29	jmm.unram.ac.id Internet Source	0,5%
30	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%

ebin.pub

31	Internet Source	1 %
32	journal.ipb.ac.id Internet Source	1 %
33	lppmstianusa.com Internet Source	1 %
34	polinemapress21.com Internet Source	0,5%
35	repository.unpas.ac.id Internet Source	1 %
36	e-perpus.unud.ac.id Internet Source	0,5%
37	jurnal.untagsmg.ac.id Internet Source	1 %
38	docobook.com Internet Source	1 %
39	repository.unmas.ac.id Internet Source	0,3%
40	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	0,5%
41	adoc.pub Internet Source	0,1 %