



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4089-4099

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa

Yera^{1✉}, Andi Hendra Syam², Andi Novita Paramitha³

STIM LPI Makassar

Email: yheratammu@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa dipengaruhi oleh beban kerja dan kompensasi. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Total sampling digunakan dalam proses pengambilan sampel, dengan 40 responden dijadikan sebagai ukuran sampel, sesuai dengan ukuran populasi. menggunakan software SPSS for Windows versi 21.00 untuk membantu pendekatan analisis regresi linier berganda. Temuan parsial analisis uji t yaitu kompensasi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji f menunjukkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Faktor yang paling dominan atau yang paling unggul pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi yang berdasarkan dari nilai thitung kompensasi lebih besar dari nilai thitung beban kerja. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 61,1%.

Kata Kunci: *Kompensasi, Beban Kerja, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study is to ascertain how staff performance at the Sumarorong Community Health Center in Mamasa Regency is impacted by workload and salary. Quantitative research is the methodology employed. Total sampling was employed in the sampling process, with 40 respondents serving as the sample size, matching the size of the population. use SPSS for Windows version 21.00 software to assist in the multiple linear regression analysis approach. The partial findings of the t test analysis demonstrate that workload and pay have a substantial and favorable impact on worker performance. The f test findings demonstrate that workload and pay have a favorable and significant impact on employee performance at the same time. The compensation variable, which is based on the t valuecount compensation is more than the t valuecount workload, is the most important or superior element impacting employee performance. The coefficient of determination (R²) is 0.611 based on the test findings. This demonstrates that 61.1% of employee performance is influenced by factors related to workload and compensation.

Keywords: *Compensation, Workload, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan rancangan sistem-sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Parinsi, (2021) dalam (Lailatur Rizki, 2023) menyatakan bahwa tenaga yang dipergunakan kemampuan lain untuk mencapai tujuan. SDM adalah aset penting bagi setiap bisnis dan kemungkinan besar merupakan komponen utama yang harus dipertimbangkan secara hati-hati saat memulai pelaksanaan bisnis dan meningkatkan efisiensi bisnis. Jika sumber daya diinginkan suatu organisasi, maka organisasi tersebut bersaing dengan sumber daya yang nyata. SDM yang berkualitas juga dapat dilihat dari kecenderungan bekerja para pegawainya. Sumber daya manusia merupakan sebuah pengawasan maupun perencanaan yang mengarah pada suatu pengadaan, pengembangan integrasi, pemisahan tenaga kerja maupun pemberian balas jasa dalam mencapai tujuan organisasi, li et al., (2016).

Salah satu permasalahan yang menyulitkan dalam bekerja di suatu perusahaan adalah rendahnya produktivitas pekerja di dalam suatu perusahaan. Karena kinerja yang rendah maka dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan maupun organisasi. Pegawai harus mendapat perhatian khusus dari seorang pemimpin untuk itu, karena sebagai pegawai mempunyai berbagai fungsi, yaitu memberikan ide, melaksanakan ide, dan aktivitas lain dalam perusahaan. Dunia yang terglobalisasi saat ini jelas membutuhkan tenaga kerja berketerampilan tinggi, karena sektor korporasi sangat terkena dampak globalisasi. Keberhasilan suatu organisasi atau kelompok tertentu sangat mempengaruhi

kondisi kerja para pegawainya. Cukup sulit bagi institusi atau bisnis mana pun untuk mencapai kesuksesan; oleh karena itu, diperlukan banyak upaya untuk melakukannya. Kinerja adalah kinerja individu dalam bekerja dan tingkat potensi kerja dalam rangka pengembangan diri. Arristra, (2016).

Kompensasi merupakan bagian dari motivasi pegawai dalam mengembangkan kerjanya, kurangnya dorongan tersebut dapat berdampak pada kinerja pegawai yaitu menyebabkan turunnya tingkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Akbar, et al., (2021:125) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan dan sebagai keuntungan moneter yang diterima pekerja sebagai syarat kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Meidyasti & Wolor, (2024) Menyatakan bahwa kompensasi berdampak pada variabel terikatnya yang dimana kinerja karyawan. berarti jika tingkat kompensasi yang diberikan semakin tinggi maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada pegawai-pegawainya.

Kompensasi bukan hanya komponen yang bisa mempengaruhi kinerja tetapi beban kerja juga Hal ini dapat berdampak pada kinerja pekerja Arristra, 2016. Beban kerja yaitu sejumlah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang wajib untuk dikerjakan pegawai dengan jangkang waktu tertentu Vanchapo (2020:1) dalam Santanu dan Amaliyah Fira Madhani, (2022) menjelaskan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas atau siklus yang harus diselesaikan oleh seorang ahli dalam jangka waktu tertentu. Kewajiban itu ekstrim menyebabkan perwakilan merasa canggung dalam menjalankan tanggung jawabnya. Penelitian Paramitadewi (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang dimana pengaruh tersebut memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai kepada perusahaan. Beban kerja merupakan sebuah konsep yang muncul sebagai akibat dari berkurangnya kapasitas yang tersedia untuk pengambilan informasi. Diharapkan setiap individu mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pada ambang batas yang ada saat ini. Jika kekurangan pribadi individu menghalanginya untuk memenuhi atau melampaui standar prestasi kerja yang diharapkan, hal ini menunjukkan telah terjadi kesenjangan antara standar prestasi kerja yang diharapkan dengan standar kapasitas sebenarnya. Kebingungan inilah yang menimbulkan permasalahan di tempat kerja. Dalam hal ini pemimpin memiliki peran untuk memperhatikan pemberian beban pekerjaan bagi pegawainya yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan pada setiap pekerja, sehingga para pekerja dapat lebih mudah memahami dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan pada puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) Sumarorong yang berlokasi di Jl. Poros Polewali Mamasa, Tadisi, Kec. Sumarorong, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat. Puskesmas merupakan dinas kesejahteraan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Letak puskesmas berada di bawah koordinasi Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Kesra/Kota dan berkedudukan dengan Unit Pelaksana Tugas (UPT). Pekerjaan kontrak saat ini dimanfaatkan oleh pegawai tidak tetap. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Puskesmas Sumarorong yang dijadikan objek penelitian, ditemukan bahwa masih banyak kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Sumarorong. Kendala-kendala tersebut antara lain berkurangnya keinginan pegawai dalam menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan, tidak adanya kehandalan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak adanya inspirasi, dan tidak adanya contoh baik yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena beban kerja atau pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan kompensasi yang diterima, pegawai dituntut untuk selalu melayani dan melakukan pekerjaannya dengan baik namun semua itu tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan. Dalam situasi ini, tugas seorang pemimpin adalah menjadi pengawas dalam membangun tekad yang representatif. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja, seperti mereka yang mempunyai semangat untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal dan selalu tampil terbaik dalam bekerja, merupakan suatu keharusan bagi setiap kantor atau bisnis. Pegawai yang bekerja tanpa meminta hak istimewa yang seharusnya mereka dapatkan, dipandang sebagai wakil terpuji yang tunduk pada prinsip. Selanjutnya untuk membantu efisiensi kerja di puskesmas Sumarorong diperlukan pegawai yang mampu, mempunyai kepedulian yang tinggi, dan memiliki watak yang teguh terhadap lingkungan kerjanya serta dapat memberikan dukungan yang besar dalam hal apapun, sehingga penting untuk dilakukan untuk menggarisbawahi sikap penuh perhatian terhadap pekerjaan diberikan kepada setiap pekerja. Oleh berbagai hal, salah satunya adalah kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi tersebut.

Seperti halnya organisasi lain, puskesmas Sumarorong perlu mendapatkan hasil kerja yang optimal, oleh karena itu untuk dapat bekerja pada penyelenggaraan Balai Kesejahteraan Masyarakat Sumarorong harus meningkatkan pengaturan kompensasinya, namun pada puskesmas Sumarorong rupanya masih kekurangan dalam hal, berapa gaji yang didapat perwakilan tidak sesuai dengan kinerja masing-masing pekerja. dan itu berarti tugas dan kewajiban yang lebih berat dapat memperoleh gaji yang lebih tinggi, kesenjangan pemberian gaji dapat berdampak pada berkurangnya kinerja pekerja,

sehingga jika presentasi berkurang maka tujuan organisasi tidak akan tercapai kinerja akan menurun akibat hal ini jika terus berlanjut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi analisis linier berganda dengan pendekatan kuantitatif untuk membuat kesimpulan tentang ciri-ciri populasi dari data sampel. Untuk menentukan apakah lebih dari satu variabel independen mempunyai dampak terhadap variabel dependen, analisis regresi linier berganda sangat membantu. Untuk dapat mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent dan dependen, persamaan regresi sederhananya adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Beban kerja

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien regresi

e = Standar error

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1)	r-tabel	Correlated Item Total Correlation	Keterangan
X1.1	0,312	>0,599	Valid
X1.2	0,312	0,654	Valid
X1.3	0,312	0,664	Valid
X1.4	0,312	0,793	Valid
X1.5	0,312	0,648	Valid
X1.6	0,312	0,642	Valid
X1.7	0,312	0,729	Valid
X1.8	0,312	0,656	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Bebab Kerja (X2)

Beban Kerja (X2)	r-tabel	Correlated Item Total Correlation	Keterangan
X2.1	0,312	>0,573	Valid
X2.2	0,312	0,475	Valid
X2.3	0,312	0,671	Valid
X2.4	0,312	0,413	Valid

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)	r-tabel	Correlated Item Total Correlation	Keterangan
Y.1	0,312	>0,594	Valid
Y.2	0,312	0,722	Valid
Y.3	0,312	0,705	Valid
Y.4	0,312	0,677	Valid
Y.5	0,312	0,709	Valid
Y.6	0,312	0,652	Valid
Y.7	0,312	0,590	Valid
Y.8	0,312	0,632	Valid

Karena nilai r hitung setiap variabel lebih besar dari r tabel dan semua pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid, maka semua variabel dianggap sah berdasarkan tabel uji validitas di atas dan dapat digunakan untuk keperluan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standarcronbachalpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.827	0.600	reliabel
Beban kerja (X2)	0.650	0.600	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0.812	0.600	reliabel

Pada tabel diatas , variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau handal.

3. Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.906	2.300		9.961	.000
	Kompensasi (X1)	.224	.070	.455	3.211	.003
	Beban Kerja (X2)	.264	.095	.395	2.787	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda diatas, dengan diperoleh persamaan regresi berikut:

$$Y = 22,906 + 0,224X_1 + 0,264X_2$$

Berikut penjelesan dari persamaan diatas:

- Nilai konstanta sebesar 22,906 yang artinya jika variabel kompensasi dan beban kerja belum dimasukkan dalam penelitian, maka nilai variabel kinerja pegawai akan tetap berada pada 22,906. Artinya jika puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa tidak memberikan beban kerja yang sulit dan tidak seimbang serta tidak meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk pegawai akan tetap berada pada 22,906.
- Nilai koefisien regresi untuk kompensasi adalah positif, artinya jika kompensasi meningkat sebesar 0,224. Sementara variabel lainnya konstan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan nilai sig 0,003 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,026$ dengan ini maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi untuk beban kerja adalah positif, artinya jika beban kerja meningkat sebesar 0,264, sementara variabel lainnya konstan maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan nilai sig 0,008 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} 2,787 > t_{tabel} 2,026$ dengan ini maka beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Uji Simultan

Tabel 6. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.905	2	31.452	29.042	.000 ^b
	Residual	40.070	37	1.083		
	Total	102.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)						

Berdasarkan output diatas nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan (Bersama-sama) terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $F_{hitung} 29,042 > F_{tabel} 3,24$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.590	1.04066
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Kompensasi (X1)				

Berdasarkan output diatas membuktikan adanya hubungan yang kuat antara variabel kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, yang dimana nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,782 (78,2%).

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 jadi besarnya kontribusi antara variabel kompensasi dan variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 61,1%. Nilai tersebut menunjukkan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar 38,9% bisa dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Dengan bantuan *Software SPSS 21*. Yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,211 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 sehingga t_{hitung} 3,211 > t_{tabel} 2,026 dan nilai sig 0,003 < 0,05 dan memberikan nilai yang positif sehingga disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut McCormick dan Tiffin menjelaskan variabel individu dan variabel situasional merupakan dua variabel yang mempengaruhi kinerja dan dalam variabel situasional ada faktor sistem upa/kompensasi. Selain itu, tinjauan kinerja sering kali digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa jika kebutuhan kerjasama dapat dipenuhi maka caregiver akan senang dan akan meningkatkan kualitas pelayanannya. Ketika sebuah organisasi atau bisnis menawarkan kompensasi yang adil dan tepat waktu kepada karyawannya, karyawan akan menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan perusahaan akan dapat bekerja secara efisien dan meningkat secara konsisten. Akibatnya, pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berdampak negatif terhadap lingkungan kerja mereka.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Variabel kompensasi dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,787 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,026 sehingga t_{hitung} 2,787 > t_{tabel} 2,026 dan nilai sig 0,008 < 0,05 dan memberikan

nilai yang positif, sehingga disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sesuai dengan Permendagri No. 12/2008 Beban kerja adalah hasil kerja yang harus ditinjau oleh pengawas atau unit organisasi dan merupakan rata-rata volume kerja dan jadwal kerja. Jika kinerja karyawan lebih rendah dari yang diharapkan di lingkungan kerja, hal-hal buruk akan terjadi. Dengan cara ini, dapat dikatakan bahwa karyawan akan merasa bahagia dan selalu bekerja untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka jika output kerja tidak konsisten seperti yang diharapkan dan output pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Akibatnya, memberikan beban kerja kepada karyawan dapat berdampak negatif pada kehidupan kerja mereka.

Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai

Dilihat dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 29,042 dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} sebesar 3,24. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,042 > 3,24$). Sehingga disimpulkan bahwa kompensasi dan beban kerja berpengaruh secara simultan (Bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

Meskipun ada banyak faktor lain yang berpotensi mempengaruhi kehidupan kerja pengasuh, tidak mungkin bahwa kompensasi dan keseimbangan kerja-hidup akan menjadi faktor utama yang berdampak negatif pada kehidupan kerja mereka. Berdasarkan analisis dan teori di atas, dipahami bahwa kompensasi dan larangan kerja memiliki dampak negatif pada kualitas hidup orang yang merawat. pada puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa.

Diantara variabel kompensasi dan beban kerja, ternyata variabel yang paling dominan atau yang paling unggul pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu kompensasi. Kenapa, karena variabel kompensasi memiliki thitung paling besar dibandingkan dengan thitung beban kerja sehingga dikatakan bahwa variabel kompensasi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Dari penelitian di temukan bahwa kompensasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa, pegawai akan senang dan meningkatkan kinerjanya dengan baik apabila kebutuhan akan kompesasi dapat terpenuhi dan beban kerja yang diterima tidak begitu berat dan beban-beban pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan yang pegawai miliki. Oleh karena itu Kepala puskesmas sebagai pimpinan diharapkan untuk selalu mengarahkan dan

memotivasi pegawainya serta monitoring terhadap pegawainya ketika mereka melaksanakan tugas mereka, agar pegawai tidak merasa bahwa target yang diberikan terlalu tinggi serta pekerjaan pekerjaan yang dikerjakan tidak dirasa banyak sehingga tingkat beban kerja tidak menyulitkan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hermingsih, D. P. (2020). Kata kunci : 9(3), 574–597.
- Angkasa, P. T., & Ii, P. (2016). Pada Dinas Sentra Operasi Terminal. 2, 66–77.
- Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. (2019). Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 160. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- Arristra, H. D. (2016). Pengaruh Kompensasi , Beban Kerja, dan Kualitas Pelayanan terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Administrasi di Rawat Jalan Rumah Sakit Daerah dr. Soebandi Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Universita*, hal. 1-85.
- Ghozali, I. (2011). *Ghozali_Imam_2011_Aplikasi_Analisis_Mult.pdf* (p. 129).
- Gian, T., Setyowati, P., Marpaung, N. N., & Ardista, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT . Permata Birama Sakti). 7(1), 123–140.
- Guswinta, R., History, A., Kerja, B., & Tarok, L. (2023). LUBUK TAROK. 2.
- Habiburrahman, & Mulyawan, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu. *Jurnal EMTKITA*, 7(2), 430437. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1092>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin*, 216. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0li>, B. A. B., Pusaka, T., & Manajemen, P. (2016). No Title. 7–42.
- Ineke Anjani, Karuniawati Hasanah, D. C. A. K. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Madiun) Ineke.
- Joyce, H. J. R. L., & Lucky Dotulong. (2015). The Effect Of Discipline , Placement And Work Environment On The Performance Of. 3(3), 81–89.

- Kadarisman, M. (2011). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Khoerunnisa, K., Firdaus, M. A., & Rinda, R. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal Industries. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 46–54.
- Lailatur Rizki, V. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Jambesari. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 4(2), 1–12. <https://doi.org/10.34012/jebim.v4i2.3233>
- Makhmut, K. D. I. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayan Pajak Pratama Jember Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening.
- Meidyasti, A., & Wolor, C. W. (2024). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Ciracas. 2(1).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/29949>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sandewa, F. (2017). No Title. 1(1), 90–113.
- Santanu, T. R., & Amaliyah Fira Madhani. (2022). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , Vol . 11 No . 4 Desember 2022 E - ISSN Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J & T Express Garut 01 (PT . GLOBAL JET EXPRESS) Oleh : 11(4).
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 17(1), 37. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1150>
- Wahyuni, D. D. (2021). Skripsi Uplod Ethesis.
- Yanti, R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pinang Witmas Sejati Klk Desa Mangsang. 14, 52–60. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.333>