

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA
KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Tesis Oleh:

FEBRIANDINI PRAWITA TEMBANG SARI

01012622024023

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar

Magister Manajemen

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

2022

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA
KEUANGAN PEWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Disusun Oleh:

Nama : Febriandini Prawita Tembang Sari

NIM : 01012622024023

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Magister Manajemen

Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 September 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, September 2022



Ketua

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP 195307071979032001

Anggota

Anggota

Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP 196703141993032001

Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A
NIP 195708291984032003

Mengetahui,
Koordinator Prodi Magister Manajemen FE Unsri

Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP 196703141993032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febriandini Prawita Tembang Sari
NIM : 01012622024023
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul :

**Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja
Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera
Selatan**

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D
Anggota : Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
Tanggal Ujian : 12 September 2022

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, September 2022
Pembuat Pernyataan,



Febriandini Prawita Tembang Sari
NIM. 01012622024023

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya
sesudah kesulitan itu ada kemudahan”**

(QS. Al-Insyirah: 5-6)

PERSEMBAHAN

**Keluarga kecilku yang selalu bersinar
Keluarga besarku yang selalu mendoakan
Teman-temanku yang selalu menghibur
Para Dosenku dan Admin MM UNSRI
BPK RI
LPDP RI Cakra Ananta
Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini. Shalawat serta salam penulis ucapkan kepada nabi junjungan umat, Nabi Muhammad SAW. Penulisan tesis ini mengambil judul Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan. Penulisan tesis ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya untuk memperoleh gelar Strata 2 (S-2) Magister Manajemen

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan dari tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi mahasiswa Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.

Palembang, September 2022

Penulis



Febriandini Prawita Tembang Sari

NIM. 01012622024023

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan tesis ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian tesis yang berjudul **Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan**, terutama kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan mendoakan. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu, antara lain kepada:

1. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D selaku dosen pembimbing 1 yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
2. Ibu Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D selaku dosen pembimbing 2 juga selaku Koordinator Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah bersedia membimbing serta memberikan arahan dan saran dalam menyelesaikan tesis ini.
3. Ibu Dr. Hj. Agustina Hanafi, M.B.A selaku dosen penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk datang menguji dan memberikan saran yang sangat berarti dalam perbaikan tesis.
4. Bapak Drs. H. Bambang Bemby Soebyakto, M.A., Ph. D Rahimahullah selaku dosen penguji proposal yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan, dan saran dalam perbaikan tesis ini.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, SE., ME. sebagai dosen pembimbing akademik juga selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Prof. Dr. Ir. Anis Saggaff, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.

8. Suamiku, Teguh Yayansaputra, putriku Tanaya Azhima Salsabila, dan putraku Taraka Ahmad Hamizan yang selalu memberikan motivasi, hiburan, dan harapan kepada penulis.
9. Keluarga besar penulis yang tersayang, Papi, Papa, Mami, Mama, adik-adik, dan keponakan-keponakan yang telah memberikan dukungan, kasih sayang, pengorbanan juga selalu menyemangati dan tiada henti mendoakan penulis.
10. Staf Administrasi, Staf Perpustakaan, Staf Keuangan dan Karyawan yang berada di lingkungan Program Studi Magister Manajemen Universitas Sriwijaya.
11. Para pimpinan dan rekan-rekan di BPK RI Pusat dan Perwakilan Sumatera Selatan yang telah memberikan dukungan dan doa kepada penulis.
12. LPDP RI yang telah memberikan dukungan moril dan materil hingga penulis bisa menyelesaikan Pendidikan S2 ini dengan tepat waktu.
13. Serta teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Magister Manajemen Angkatan 49.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang setimpal atas segala bantuan, dukungan dan kebaikan yang telah diberikan oleh banyak pihak kepada penulis, sehingga tersusunnya tesis ini.

Palembang, September 2022



Febriandini Prawita Tembang Sari

NIM. 01012622024023

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEMERIKSA PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN PERWAKILAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh:

Febriandini Prawita Tembang Sari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah 100 responden Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Alat analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan media analisis berupa program yang dapat mengolah statistika regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Beban kerja yang diberikan instansi dapat dikerjakan dengan cepat dan tepat waktu karena Pemeriksa selalu berusaha dan siap untuk menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerja perlu dilakukan penambahan jumlah pemeriksa sesuai dengan peta jabatan dan beban kerja, serta perlu dilakukan penambahan insentif yang dapat mendukung pegawai dalam memaksimalkan pencapaian target.

Kata Kunci : Beban Kerja; Kompensasi; dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKLOAD AND COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF AUDITOR AT THE AUDIT BOARD OF THE REPUBLIC OF INDONESIA REPRESENTATIVE OF THE PROVINCE OF SOUTH SUMATERA

By:

Febriandini Prawita Tembang Sari

This research aims to determine the effect of workload and compensation on the performance of auditors at the Audit Board of Republic of Indonesia representative of South Sumatra Province. In this research, the number of samples was 100 respondents from the Audit Board of Republic of Indonesia representative of South Sumatra Province. The statistical analysis tool used in this research is multiple linear regression using analysis media in the form of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) IBM series 22 program. The results of this research show: (1) Workload has a positive and significant effect on the Auditors performance at The Audit Board of Republic of Indonesia representative of South Sumatra Province; (2) Compensation has a positive and significant effect on the Auditors performance at The Audit Board of Republic of Indonesia representative of South Sumatra Province. The workload given by the institution can be done quickly and on time because the Auditor always tries and is ready to complete all his duties and responsibilities. To improve performance, it is necessary to increase the number of examiners in accordance with the position map and workload, and it is necessary to add incentives that can support employees in maximizing target achievement.

Keywords: Workload; Compensation; and Performance

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing tesis menyatakan bahwa abstrak tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Febriandini Prawita Tembang Sari
NIM : 01012622024023
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan

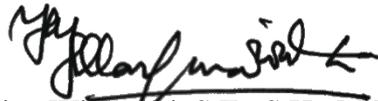
Telah kami periksa penulisannya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Tesis
Ketua,

Anggota,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
NIP. 195307071979032001



Marlina Widiyanti, S.E., S.H., M.M., M.H., Ph.D
NIP. 196703141993032001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Febriandini Prawita Tembang Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tasikmalaya, 21 Februari 1985
Agama : Islam
Status : Sudah menikah
Alamat Rumah : Palembang Dian Regency,
Jalan Taman Lily, No.22, Palembang
Alamat Surel : febriandini.prawita@gmail.com

Pendidikan Formal

TK : TK Baptis Palembang (1990-1991)
SD : SD Baptis Palembang (1991-1997)
SMP : SMP Negeri 6 Palembang (1997-2000)
SMA : SMA Xaverius 1 Palembang (2000-2003)
S1 : Universitas Sriwijaya Palembang,
Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil (2003-2007)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	x
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	ix
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.4.1. Manfaat Teoritis	13
1.4.2. Manfaat Praktis	14
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	15
2.1. Landasan Teori	15
2.1.1. Beban Kerja	15
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.3. Kinerja	19
2.2. Hubungan Antar Variabel Penelitian	21
2.2.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	21

Halaman

2.2.2. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3. Penelitian Terdahulu	23
2.4. Kerangka Konseptual Pemikiran	33
2.5. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Rancangan Penelitian	35
3.2. Jenis dan Sumber Data	35
3.2.1. Jenis Data	35
3.2.2. Sumber Data	36
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	37
3.3.1. Populasi Penelitian	37
3.3.2. Sampel Penelitian	37
3.4. Metode Pengumpulan Data	38
3.5. Uji Instrumen Penelitian	39
3.5.1. Uji Validitas	39
3.5.2. Uji Reliabilitas	40
3.6. Uji Asumsi Klasik	40
3.6.1. Uji Normalitas.....	40
3.6.2. Uji Multikolinieritas	41
3.6.3. Uji Heterokedastisitas	41
3.7. Analisis Data Penelitian.....	42
3.7.1. Metode Transformasi Data	42
3.7.2. Analisis Regresi Linier Berganda	43
3.7.3. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	44
3.8. Uji Hipotesis	45
3.8.1. Uji Kesesuaian Model (Uji F).....	45
3.8.2. Uji Parsial (Uji t).....	45
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	46

	Halaman
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1. Beban Kerja Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.....	49
4.1.2. Kompensasi Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.....	52
4.1.3. Kinerja Pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia.....	53
4.2. Gambaran Profil Responden Penelitian.....	54
4.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	56
4.3.1. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1)	57
4.3.2. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompensasi (X2).....	60
4.3.3. Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pemeriksa (Y)	64
4.4. Hasil Uji Instrumen Penelitian	68
4.4.1. Hasil Uji Validitas.....	68
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	70
4.5. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
4.5.1. Hasil Uji Normalitas	71
4.5.2. Hasil Uji Multikolinieritas.....	72
4.5.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.6. Hasil Analisis Penelitian.....	73
4.6.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.6.2. Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	74
4.6.3. Hasil Uji Hipotesis	75
4.7. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)	76
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian	77

	Halaman
4.8.1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	77
4.8.2. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1. Kesimpulan	84
5.2. Saran	84
5.3. Keterbatasan Penelitian	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian	i

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021 yang Tidak Tercapai	3
Tabel 1.2. Rekap Nilai Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021	4
Tabel 1.3. Peta Jabatan BPK Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2021 ..	6
Tabel 1.4. Beban Kerja Pemeriksa Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2021	6
Tabel 1.5. Kompensasi Pemeriksa Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2019-2021	8
Tabel 1.6. Data Pemotongan Tunjangan Kinerja Pemeriksa Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2020.....	9
Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1. Jumlah Sampel Pegawai Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan	38
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	44
Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4.1. Sanksi Tunjangan Kinerja	54
Tabel 4.2. Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3. Profil Responden Menurut Kategori Jabatan	55
Tabel 4.4. Profil Responden Menurut Kategori Pendidikan	55
Tabel 4.5. Profil Responden Menurut Lama Bekerja	56
Tabel 4.6. Tabel Interpretasi	56
Tabel 4.7. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Beban Kerja (X1)	57
Tabel 4.8. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Pemberian Kompensasi (X2)	61

Halaman

Tabel 4.9. Tanggapan Responden Berkaitan dengan Variabel Kinerja Pemeriksa (Y)	64
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas	69
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.12. Hasil Uji Multikolinearitas	72
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	74
Tabel 4.15. Hasil Uji Parsial (Uji t)	75
Tabel 4.16. Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)	77

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2. Profil Responden Penelitian	94
Lampiran 3. Hasil Tanggapan Responden Penelitian	95
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	101
Lampiran 5. Hasil Analisis	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan keinginan (Mathis & Jackson, 2015). Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik dan diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Stoner, 2012:23).

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dikategorikan sebagai salah satu aset terpenting bagi perusahaan dalam upaya memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah organisasi, disamping sumber daya perusahaan lainnya. Mengingat pentingnya peran dan fungsi sumber daya manusia dalam pembentukan nilai tambah atas sumber daya organisasi, maka diperlukan pendayagunaan atas sumber daya secara efektif dan efisien (Mamik, 2016).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjalankan usaha pada suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut

kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017:263). Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu Organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut (Ahmadi, 2021:3). Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu seperti besaran kompensasi yang diterima, kedisiplinan, beban kerja, motivasi, pengalaman, tingkat pendidikan pelatihan, pengembangan karir, lingkungan kerja, budaya kerja, sikap kerja, beban kerja, *burnout* kerja, kepuasan kerja serta variabel-variabel lainnya (Robbins & Judge, 2017:54).

Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi pegawai merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari bekerjanya pegawai tersebut. Apabila kompensasi dirasakan adil secara internal dan kompetitif dibanding kompensasi perusahaan lain sejenis, maka akan menimbulkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Dessler, 2020:46).

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland, 2015:130). Positif dan negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kenapa lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2017:160). Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang

pedoman analisis beban kerja di lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Tugas Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) ditetapkan oleh UUD 1945 adalah untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara secara bebas dan mandiri. BPK sebagai salah satu lembaga tinggi negara sebagai salah satu bentuk organisasi yang berorientasi pada pelayanan masyarakat tentunya juga membutuhkan tenaga aparatur negara yang berkualitas baik dalam melayani ataupun mengawasi sebagai bentuk pelaksanaan tugas negara. Terciptanya aparatur sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan tentunya juga tidak terlepas dari bagaimana peran organisasi pemerintahan tersebut dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan dari para aparaturnya baik secara *hard skill* maupun *soft skill*. Semakin besarnya sorotan masyarakat terhadap kinerja para aparatur negara menyebabkan pemerintah untuk segera mulai membentuk sebuah sistem yang mampu mendayagunakan serta menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (Mamik, 2016:29).

Tabel 1.1. Rekap Indikator Kerja Utama Pada Badan Pemerikas Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021 yang Tidak Tercapai

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Status
2019				
1	Persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan	75%	47,46%	Tidak Tercapai
2	Indeks pemahaman pegawai terhadap visi, misi dan nilai dasar BPK	5,0	4,44	Tidak Tercapai

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Status
3	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap kode etik dan peraturan disiplin	100%	99,31%	Tidak Tercapai
4	Hasil evaluasi Itama dan akuntabilitas kinerja perwakilan	AA	A	Tidak Tercapai
5	Jumlah <i>best practice</i> yang disusun	1	0	Tidak Tercapai
6	Tingkat penerapan <i>best practice</i>	100%	0%	Tidak Tercapai
2020				
1	Pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan	100%	88,89%	Tidak Tercapai
2	Persentase penyelesaian tindak lanjut rekomendasi hasil pemeriksaan	75%	70,79%	Tidak Tercapai
2021				
1	Pemenuhan pengendalian dan pemerolehan keyakinan mutu pemeriksaan	100%	92,63%	Tidak Tercapai
2	Indeks implementasi nilai dasar BPK	5,00	4,45	Tidak Tercapai

Sumber Data: Laporan kinerja BPK Provinsi Sumatera Selatan Tahun Anggaran 2019-2021, diolah

Pada Tabel 1.1, dapat dilihat rekap indikator kerja utama Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan provinsi Sumatera Selatan tahun 2019-2021 yang tidak tercapai. Pencapaian indikator kinerja utama yang dimiliki oleh BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dari tahun anggaran 2019 hingga tahun anggaran 2021 yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2019, dapat dilihat bahwa masih jauhnya realisasi yang dilakukan dengan target yang ditetapkan.

Tabel 1.2. Rekap Nilai Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2021

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Rata-rata Nilai Kinerja/Orang/Tahun			Target Nilai Kinerja/Orang/Tahun (Kategori Baik)
			2019	2020	2021	
1	Pemeriksa Madya	6	90,13	90,18	88,97	90

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Rata-rata Nilai Kinerja/Orang/Tahun			Target Nilai Kinerja/Orang/ Tahun (Kategori Baik)
			2019	2020	2021	
2	Pemeriksa Ahli Muda	49	86,25	86,38	86,32	90
3	Pemeriksa Ahli Pertama	43	87,75	87,82	86,62	90
4	Penunjang Pendukung	4	87,15	88,71	88,41	90
Jumlah/Total Rata-Rata		102	87,56	88,27	87,58	90

Sumber Data: Dari berbagai sumber, diolah 2021

Pada Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan rata-rata nilai kinerja dari tahun 2019 hingga tahun 2020 dari 87,56/orang/tahun menjadi 88,27/orang/tahun lalu terjadi penurunan rata-rata nilai kinerja dari tahun 2020 hingga tahun 2021 dari 88,27/orang/tahun menjadi 87,58/orang/tahun. Lebih lanjut pada masing-masing jabatan, diketahui bahwa pada tahun 2020 terdapat 3 orang dari 6 orang atau sebanyak 50% Pemeriksa Ahli Madya, terdapat 3 orang dari 26 orang atau sebanyak 12% Pemeriksa Ahli Muda dan terdapat 20 orang dari 48 orang atau sebanyak 42% Pemeriksa Ahli Pertama yang mengalami penurunan nilai kinerja. Sedangkan pada tahun 2021 terdapat 4 orang dari 6 orang atau sebanyak 67% Pemeriksa Ahli Madya, terdapat 15 orang dari 35 orang atau sebanyak 43% Pemeriksa Ahli Muda, terdapat 31 orang dari 49 orang atau sebanyak 63% Pemeriksa Ahli Pertama dan terdapat 1 orang dari 4 orang atau sebanyak 25% Penunjang Pendukung yang mengalami penurunan nilai kinerja.

Tabel 1.3. Peta Jabatan BPK Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2021

No	Jabatan	Kebutuhan (Orang)	Tersedia (Orang)	Kelebihan (Kekurangan)	%
1	Pemeriksa Ahli Utama	4	0	(4)	(100,00)
2	Pemeriksa Ahli Madya	12	6	(6)	(50,00)
3	Pemeriksa Ahli Muda	37	49	12	32,43
4	Pemeriksa Ahli Pertama	112	43	(69)	(61,61)
5	Penunjang Pendukung	0	4	4	-
Jumlah		165	102	(63)	(38%)

Sumber Data: Dari berbagai sumber, diolah 2021

Pada Tabel 1.3 yang diolah dari Peraturan Sekjen BPK Nomor 10 Tahun 2021 digambarkan bahwa BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan belum memiliki tenaga Pemeriksa yang sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan yaitu sebanyak 165 orang. Kondisi tersebut akan menambah beban kerja pemeriksa khususnya jika pemeriksaan dilaksanakan secara serentak pada 18 entitas yang terdiri 13 Pemerintah Kabupaten, 4 Pemerintah Kota dan 1 Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yang akhirnya perlu menggunakan pegawai penunjang pendukung sebanyak empat orang.

Tabel 1.4. Beban Kerja Pemeriksa Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2021

No	Jabatan	Kebutuhan (Orang)	Tersedia (Orang)	Beban Kerja/Orang	Keterangan
1	Pemeriksa Ahli Utama	4	0	-	Beban kerja untuk jabatan ini akan dilimpahkan untuk pejabat di bawahnya

No	Jabatan	Kebutuhan (Orang)	Tersedia (Orang)	Beban Kerja/Orang	Keterangan
2	Pemeriksa Ahli Madya	12	6	200%	Satu pemeriksa menanggung beban kerja untuk 2 orang
3	Pemeriksa Ahli Muda	37	49	Cukup	Cukup
4	Pemeriksa Ahli Pertama	112	43	260%	Satu pemeriksa menanggung beban kerja untuk 2-3 orang
5	Penunjang Pendukung	0	4	-	Turut menanggung beban kerja Pemeriksa Ahli Pertama

Sumber Data: Dari berbagai sumber, diolah 2021

Pada Tabel 1.4, menunjukkan permasalahan beban kerja terkait dengan kondisi pekerjaan yaitu jumlah pejabat pemeriksa yang belum sesuai dengan kebutuhan. Kondisi tersebut dapat digambarkan pada uraian sebagai berikut:

- 1) Beban kerja untuk pemeriksa ahli utama akan dilimpahkan kepada pejabat di bawahnya (pemeriksa ahli madya). Hal ini menggambarkan bahwa pelaksanaan tugas dan kewajiban pemeriksa ahli utama akan memberikan beban kerja tambahan karena dilimpahkan kepada pejabat pemeriksa di bawahnya.
- 2) Beban kerja pemeriksa ahli madya akan bertambah menjadi 200% karena jumlah pejabat pemeriksa yang tersedia hanya separuh dari kebutuhan. Hal ini menggambarkan bahwa satu orang pejabat pemeriksa ahli madya akan menanggung beban kerja untuk dua orang.

- 3) Beban kerja pemeriksa ahli pertama akan bertambah menjadi 260% karena jumlah pejabat pemeriksa yang tersedia tidak mencapai separuh dari kebutuhan. Hal ini menggambarkan bahwa satu orang pejabat pemeriksa ahli pertama akan menanggung beban kerja untuk dua sampai tiga orang.

Pada jabatan pejabat fungsional, setiap pemeriksa Badan Pemeriksa Keuangan wajib untuk memenuhi angka kredit yang harus dipenuhi setiap tahunnya. Pemenuhan angka kredit tersebut menjadi salah satu pertimbangan dalam penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) setiap tahunnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 49 tahun 2018 tentang jabatan fungsional pemeriksa, kewajiban pengumpulan angka kredit untuk pemeriksa pertama adalah sebesar 12,50, untuk pemeriksa muda adalah sebesar 25,00, untuk pemeriksa madya sebesar 37,50, dan untuk pemeriksa utama adalah sebesar 50,00. Pemenuhan target angka kredit pemeriksaan tersebut dapat mempengaruhi beban kerja Pemeriksa, karena setiap Pemeriksa diwajibkan untuk memenuhi target angka kredit tersebut agar mendapatkan penilaian kinerja yang baik.

Tabel 1.5. Kompensasi Pemeriksa Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2019-2021

No.	Jenis Kompensasi	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Gaji Pokok (Januari-Desember)	Diterima	Diterima	Diterima
2	Tunjangan Kinerja (Januari-Desember)	Diterima	Diterima	Diterima

No.	Jenis Kompensasi	Tahun		
		2019	2020	2021
3	Gaji ke-13	Diterima	Diterima	Diterima
4	Tunjangan Kinerja ke-13	Diterima	Tidak diterima	Tidak diterima

Sumber Data: Dari Berbagai Sumber, diolah 2021.

Pada Tabel 1.5 menunjukkan penurunan kompensasi langsung yang diterima oleh pemeriksa pada tahun 2019 dan 2021 yang mana merupakan penghapusan tunjangan kinerja dalam komponen gaji ke-13 dan THR karena pandemi Covid-19. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 63 Tahun 2021 tentang Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) dan Gaji Ke-13 kepada ASN, Pensiunan, Penerima Pensiun dan Penerima Tunjangan Tahun 2021 salah satunya menetapkan bahwa tunjangan kinerja tidak menjadi komponen dalam pemberian gaji ke-13 dan THR. Peraturan tersebut juga berlaku untuk pejabat pemeriksa di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan dimana sejak pandemi Covid-19, para pemeriksa tidak menerima tunjangan kinerja dalam komponen gaji ke-13 dan THR.

Tabel 1.6. Data Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai Provinsi Sumatera Selatan Pada Tahun 2020

No	Kasus	Pemotongan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pemotongan Tunjangan (Hari)
1	Ketidakhadiran tanpa keterangan	5% per hari	7	44
2	Izin (termasuk sakit tanpa keterangan dokter)	3% per hari	120	159
3	Sakit rawat jalan dengan surat keterangan dokter	2% per hari	10	16
4	Cuti persalinan ke-tiga	2% per hari	4	63

No	Kasus	Pemotongan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Pemotongan Tunjangan (Hari)
5	Terlambat dan pulang sebelum waktunya	0,5% - 1,25% per hari	74	115

Sumber Data: Dari Berbagai Sumber, diolah 2021.

Dalam pemberian kompensasi kepada pegawai BPK telah memberikan tunjangan kinerja. Pedoman tata kelola tunjangan kinerja pada BPK telah diatur dengan keputusan Sekretaris Jenderal BPK nomor 486/K/X-XIII.2/11/2015. Selain menetapkan ketentuan terkait pembayaran tunjangan kinerja, keputusan Sekjen BPK tersebut juga mengatur tentang pemotongan tunjangan kinerja. Ketentuan pemotongan tunjangan kinerja diantaranya diberlakukan kepada:

- 1) Pegawai yang tidak masuk kerja (tanpa keterangan atau izin)
- 2) Pegawai yang terlambat masuk kerja
- 3) Pegawai yang pulang sebelum waktunya
- 4) Pegawai yang tidak mengikuti upacara HUT Kemerdekaan RI tanpa alasan yang sah
- 5) Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin.

Pemberian dan pemotongan tunjangan kinerja akan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa karena tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi kepada pegawai yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain permasalahan di atas, terjadi juga keterlambatan pembayaran tunjangan kinerja pada BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan antara lain:

- 1) Proses revisi anggaran yang menyebabkan terlambatnya pembayaran tunjangan kinerja seperti yang pernah terjadi pada bulan Juli 2019.
- 2) Adanya persyaratan khusus seperti kewajiban penyelesaian pemutakhiran data pegawai sebagai salah satu syarat pembayaran tunjangan kinerja bulan Februari 2020.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis menemukan fenomena terkait masalah yang terjadi pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan diantaranya beban kerja pada beberapa posisi jabatan yang masih kosong mengharuskan pegawai yang berada pada jabatan dibawahnya harus menanggung beban kerja yang seharusnya dikerjakan oleh jabatan yang kosong tersebut. Hal ini menyebabkan semakin menumpuknya dan banyaknya beban kerja yang dirasakan pegawai. Selain itu juga, kinerja pemeriksa yang mengalami penurunan pada tahun 2020 karena terdapat masalah pada pemberian kompensasi kepada para pegawai di Badan Pemeriksa Keuangan yang terdapat banyaknya potongan tunjangan kepada para pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diantaranya yang dilakukan oleh Merwe (2022); Marucci (2021); Manurung (2020); Causse, Chua, & Rémy (2019); Perlman, 2019); (Dybvik (2019) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Dwinati, Surati, & Furkan (2019); Rolos, Sambul, & Rumawas (2018); Paramitadewi (2017); Seyiawan (2016) menunjukkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

hasil penelitian dari Silva, Aurelia, & Edellya (2021); Mawarni (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh faktor kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Lewaherilla & Huwae (2022); Thompson & Gambardella (2022); Husin & Aisyah (2021); Fitria, Badia, Marlina, & Zunaidah (2019); Jaleta, Kero, & Kumera (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditunjukkan hasil penelitian dari Sultan (2021); Aromega, Kojo, & Lengkong (2018) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda juga ditunjukkan pada penelitian dari Cen (2022); Rianda & Winarno (2022); Istiani (2020); Ningrum, Kamal, & Amaliyah (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, didapat rumusan masalah penelitian yaitu beban kerja dan pemberian kompensasi serta adanya hasil atau kesimpulan dari beberapa penelitian yang berbeda-beda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pemeriksa (*research gap*). Hal ini ditunjukkan dari temuan-temuan yang belum seragam mengenai adanya perbedaan pengaruh beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa.

Pada penelitian ini dilakukan pengujian lebih lanjut terhadap temuan-temuan empiris mengenai sebagai variabel independen beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pemeriksa Pada Badan Pemeriksa Keuangan Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, kajian teoritis, dan kesenjangan hasil penelitian yang telah penulis uraikan, maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja pemeriksa pada Badan Pemeriksa Keuangan perwakilan provinsi Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi, memperluas perspektif, menambah wawasan maupun pengetahuan di bidang manajemen SDM, khususnya tentang pengaruh beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa. Selain itu, penelitian ini juga ditujukan untuk dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya mengenai beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen Badan Pemeriksa Keuangan dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Khususnya dalam hal-hal yang berhubungan dengan beban kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pemeriksa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA, Vol. 10*(ISSN 2303-1174), 441 – 450.
- Azra, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*.
- Balducci, C. (2019). The Impact of Workaholism on Day Level Workload and Emotional Exhaustion and on Longer Term Job Performance. *International Journal of Work, Health & Organisations, Vol. 35*.
- Causse, M., Chua, Z. K., & Rémy, F. (2019). Influences of Age, Mental Workload and Flight Experience on Cognitive Performance and Prefrontal Activity in Private Pilots: a fNIRS Study. *Scientific Reports Journal*.
- Cen, C. C. (2022). Effect of Job Description on Employee Performance With Compensation ad Intervening Variable. *Journal of Educational and Language Research, Vol. 1* (7)(ISSN: 2807-937X).
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwinati, B. N., Surati, & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *Jurnal Magister Manajemen, Vol. 8* (1).
- Dybvik, H. (2019). A Low Cost Predictive Display for Teleoperation: Investigating Effects on Human Performance and Workload. *Applied Ergonomics Journal, Vol. 145*.
- Fitria, Badia, Marlina, & Zunaidah. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Baturaja (Persero), Tbk. *E-Journal Unib*.
- Flippo, E. B. (2012). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta: Erlangga.
- Hart, S. ., & Staveland, L. . (2015). Development of NASA-TLX (Task Load Index). *Result of Empirical and Theoretical Reasearch*.

- Husin, N., & Aisyah, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium Journal*, Vol. 10(ISSN 2684-9313), 69 – 78.
- Ijaz, M. (2022). Effect of Workload on Job Performance among Speech-Language Pathologists in Pakistan. *Pakistan Journal of Medical and Health Sciences*, Vol. 16.
- Istiani, H. C. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Internasional*.
- Jaleta, K. M., Kero, C. A., & Kumera, L. (2019). Effect of Non Financial Compensation on The Employees Job Performance: A Case of Jimma Geneti Woreda Health Centers in Horro Guduru Ethiopia. *International Journal of Commerce and Finance*, Vol. 5 (2), 31–44.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lewaherilla, N. C., & Huwae, V. E. (2022). Motivation as a Mediation on Organizational Culture and Compensation and its Effect for Performance. *Management Journal*, Vol. 13(ISSN 2086-7654), 28–33.
- Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Manurung, N. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Marucci, M. (2021). The Impact of Multisensory Integration and Perceptual Load in Virtual Reality Settings on Performance, Workload and Presence. *Scientific Reports of Management Economics*.
- Mathis, & Jackson. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- Mawarni, A. (2018). Pengaruh Sikap Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero), Tbk Witel Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- McClelland, D. (2008). *Motivational Needs Theory*. Retrieved from NetMBA.com
- Merwe, K. Van De. (2022). Agent Transparency, Situation Awareness, Workload, and Operator Performance: A Systematic Literature Review. *Automation Transparency Review Journal*.
- Mohammed, A. I., Mohammed, Z. F., & Mohammad, H. A. (2022). The Effect of

- Compensation Management on Employee Performance: An Empirical Study in North Gas Company. *World Bulletin of Management and Law (WBML)*, Vol. 7(ISSN: 2749-3601).
- Ningrum, A. S., Kamal, B., & Amaliyah, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera. *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Norawati, S., Yusup, Yunita, A., & Husein. (2021). Analisis Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Jurnal Menara*, Vol. 14(ISSN 1693-2617).
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT Telkom Indonesia Regional V). *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 7 (1).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6 (6)(ISSN: 2302-8912), 3370–3397.
- Perlman, D. (2019). The Relative Impact of Smartwatch and Smartphone Use While Driving on Workload, Attention and Driving Performance. *Applied Ergonomics Journal*, Vol. 75, 8–16.
- Polakitang, C. F., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Hubungan Antar Manusia, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pada PT BNI (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7 (1)(ISSN 2303-1174), 991 – 1000.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, Vol. 9 (2)(ISSN: 1215-9671).
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2016). *Human Resources Management* (16th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (Fourteenth). New Jersey 07458. 77-89: Pearson Education.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 (4)(ISSN: 2338-9605).
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.

- Seyiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Silva, Y. O. Da, Aurelia, P. N., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Jurnal Gema Wiralodra, Vol. 12*(E-ISSN: 2622-1969).
- Stoner, J. (2012). *Manajemen*. Prentice-Hall.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, I. F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Motivasi Karyawan PT. Trikarya Cemerlan (TKC) Pada Nipah Mall Makassar. *YUME: Journal of Management, Vol. 4 (3)*(ISSN: 2614-851X), 340–354.
- Thompson, J., & Gambardella, C. C. (2022). Development of a Computational Policy Model for Comparing the Effect of Compensation Scheme Policies on Recovery After Workplace Injury. *Journal of Occupational Rehabilitation, Vol. 32*, 241–251.
- Tortia, E. C., Gago, M., Degavre, F., & Poledrini, S. (2022). Worker Involvement and Performance in Italian Social Enterprises: The Role of Motivations, Gender and Workload. *Sustainability Journal*.
- Werther, & Davis. (2006). *Human Resources and Personnel Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Wiryang, A. S., Koleangan, R., & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.