

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara

Nurhayati Manurung¹, Hasrudy Tanjung*¹

¹Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 20371, Indonesia.

*Email korespondensi: hasruditanjung@umsu.ac.id

Diterima 22 Februari 2021; Disetujui 26 Maret 2021; Dipublikasi 6 April 2021

Abstract: This study aims to determine and analyze the effect of compensation on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency, to determine and analyze the effect of workload on employee performance at The Regional Secretariat Office of Labuhanbatu Utara Regency, To determine and analyze the effect of compensation, work discipline and workload on employee performance at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency. The research approach used is quantitative supported by primary and secondary data. The type of data used is primary data obtained through distributing questionnaires to direct respondents. The data analysis technique starts from collecting information through a questionnaire in the form of a statement and at the final stage by drawing conclusions. The results of the study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant impact on employee performance, workload has a positive and significant effect on employee performance and compensation, work discipline and workload simultaneously have an effect. positive and significant impact on the performance of employees at the Regional Secretariat Office of North Labuhanbatu Regency.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Workload, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang didukung dengan data primer dan sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner kepada responden langsung. Teknik analisis data dimulai dari pengumpulan informasi melalui angket dalam bentuk pernyataan dan pada tahap akhir dengan menarik kesimpulan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai dan kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja secara serentak berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Jika mereka telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Pegawai mengalami stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dengan pekerjaan yang sama. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan kepada pegawai akan semakin baik pula kinerja organisasi tersebut. Secara umum, kinerja pegawai diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja dari pegawai itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara diketahui

faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja pegawai antara lain disebabkan oleh kompensasi terlalu rendah yang disebabkan kurang diperhatikannya kesejahteraan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, Pemberian kompensasi yang masih dirasa kurang seimbang dengan beban kerja yang diberikan, selain itu pemberian insentif yang diberikan juga masih dianggap belum, seharusnya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) yang menyatakan bahwa Terdapat permasalahan yakni rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya jika dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Astuti & Suhendri, 2020) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dapat membuat para karyawan merasa lebih dihargai dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerjanya.

Disiplin kerja memberikan manfaat yang positif bagi organisasi, karena dengan adanya disiplin kerja dari dalam diri karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan aturan standar kerja dan tepat waktu sesuai yang telah ditentukan. Ketidaksiplinan pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara secara keseluruhan, sehingga para pegawai

harus bisa dibina untuk bisa memiliki disiplin kerja yang baik, agar kinerjanya semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari (M. S. . Hasibuan, 2017), semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Menurut hasil penelitian (Jufrizen, 2016) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja yang terlalu tinggi yang tidak sesuai dengan kapasitas pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sehingga pegawai cenderung tidak bisa mengerjakannya, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai yang terlihat dari jam masuk kerja yang semberawut dan jam istirahat yang terlalu lama, motivasi yang tidak mampu mengangkat semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang monoton, dan budaya organisasi, sehingga dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Fransiska & Tupti, 2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu pimpinan harus bisa menyesuaikan beban kerja pegawai agar kinerja pegawai lebih efektif lagi, hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Astuti & Lesmana, 2018) yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan rendah maka dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan dapat maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari faktor-faktor tersebut, kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja menjadi faktor utama dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil wawancara dengan 35 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dapat diketahui bahwa indikator rendahnya kinerja pegawai ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi yaitu imbalan yang diberikan kepada pegawai atas dasar hasil kerja mereka dan indikator yang memengaruhi kompensasi antara lain gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Padahal dalam melaksanakan pekerjaan sangat terasa terdapat perbedaan kompetensi dan tuntutan pekerjaan pada masing-masing pegawai pada level yang sama dalam pangkat dan golongan, serta masa kerja yang berbeda. Apabila hal ini berlanjut tanpa melakukan suatu perubahan maka akan muncul ketidakpuasan pegawai yang berakibat kepada terganggunya efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja pegawai. Pimpinan dalam suatu organisasi selayaknya memberikan penghargaan yang layak atas keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, namun pimpinan pada level tertentu di Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara sulit sekali memberikan apresiasi atau penghargaan kepada pegawai atas kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, padahal kontribusi penyelesaian pekerjaan tersebut memberi manfaat kepada pencapaian tujuan organisasi. Hal tersebut merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian bagi organisasi.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Disiplin kerja yang dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Namun, menurut keterangan dari Kepala Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara diketahui

bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa hal yang tersaji pada Tabel berikut.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja adalah jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh pegawai dan indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Menurut peneliti, beban kerja yang diterima oleh masing-masing sub bidang tidak seimbang dengan jam kerja yang ada. Selain itu jumlah pegawai juga dirasa tidak cukup dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selama melaksanakan wawancara lapangan kepada para pegawai, peneliti mendapati pegawai yang mengeluh karena beban kerja yang dibebankan kepada mereka. Misalnya seperti bagian keuangan, beban kerja yang diterima oleh bagian keuangan setiap hari adalah menginput keluar masuknya keuangan perusahaan, selain itu bagian keuangan harus mengarsipkan data-data.

Peranan pegawai dalam menghadapi tantangan organisasi dan pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud secara optimal apabila pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mampu bekerja dengan disiplin. Dengan ketiga aspek tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah lembaga teknis daerah yang dituntut untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu agar stabilitas lembaga dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan demi pencapaian tujuan organisasi yang maksimal. Tuntutan akan

kinerja dan beban pekerjaan yang tinggi bagi sebagian pegawai khususnya Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara dinilai memungkinkan akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap pegawainya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2017). Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (I. Fahmi, 2016). Menurut (Moeheriono, 2012) pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam

mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2015).

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja perusahaan maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawainya. Edison, Anwar, & Komariyah (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kompetensi, teknologi/mesin, dan metode/sistem. Kasmir, (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Untuk mengukur kinerja dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja karyawan atau pegawai dapat diukur dalam beberapa hal, indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung atau tidak langsung

(dalam bentuk tunjangan dan insentif). Sebagai salah satu bagian penting dari manajemen sumber daya manusia, manajemen kompensasi sangat mempengaruhi kompetensi perusahaan (Nasution, Prayogi, Jufrizen, Pulungan, & Juliandi, 2019). Saat ini sistem kompensasi telah menjadi sangat kompleks. Biayanya menjadi perhatian besar organisasi karena kerap membutuhkan biaya cukup besar.

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding, diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara perusahaan dan pegawainya.

Selain itu menurut (M. S. . Hasibuan, 2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825).

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2014) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi bagi sebuah instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan tersebut, (Singodimedjo dalam (Agustini, 2011). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku, (Hasibuan, 2014). Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan (Anoraga, 2009).

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, (Singodimedjo dalam Agustini, 2011) adalah sebagai berikut : 1). Ada/tidaknya pengawasan pimpinan, 2). Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, 3). Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4). Keberanian pemimpin dan mengambil tindakan, 5). Ada/tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan 6). Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Ada beberapa indikator disiplin menurut (Agustini, 2011) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab. Apabila dalam diri pegawai telah tertanam kelima indikator tersebut, maka seorang pegawai telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Beban Kerja

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal : beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti : Tugas (*task*), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal : faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut

(Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan.

Dari indikator-indikator tersebut dapat disimpulkan beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapastitas yang dimiliki. Kesenjangan ini meyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini disebut penelitian populasi karena seluruh anggota populasi sebanyak 35 orang sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan angket atau

kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert* dengan bentuk *checklist* dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dan pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
Disiplin	,180	,143	,214	-2,359	,017
Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel 1 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,865 + 0,361 + 0,180 + 0,183$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

1. Nilai Konstanta sebesar 24,865 yang berarti bahwa jika variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Beban Kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 24,865.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,361$ menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja sebesar 36,1%.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,180$

menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 100% maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja sebesar 18%.

4. Nilai koefisien regresi $X_3 = 0,183$ menunjukkan apabila beban kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 18,3%.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24,865	10,662		2,332	,026
Kompensasi	,361	,178	,341	2,124	,022
Disiplin	,180	,143	,214	2,359	,017
Beban	,183	,169	,179	2,381	,028

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Pada tabel uji T dapat di ketahui bahwa variabel X_1 yaitu kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dari tabel tersebut diketahui pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2,039$ dengan probabilitas Sig 0,022, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja (Y) pada.

Diketahui bahwa variabel X_2 yaitu disiplin kerja memiliki signifikansi sebesar 0,017 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} -2,359 > t_{tabel} -2,039$ dengan probabilitas Sig 0,017, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada.

Diketahui bahwa variabel X_3 yaitu beban kerja memiliki signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Pengaruh beban kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,028, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dapat di simpulkan bahwa beban kerja (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada.

Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	89,434	3	29,811	3,969	,039 ^b
Residual	469,252	31	15,137		
Total	558,686	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi, Disiplin

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,039 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $3,969 > 2,910$ sehingga di simpulkan bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten

Labuhanbatu Utara.

Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja. Untuk mengetahui besarnya determinasi Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,400 ^a	,60	,079	3,891

a. Predictors: (Constant), Beban, Kompensasi, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,60 atau sama dengan 60% artinya bahwa Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban

Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara adalah sebesar 60% dan sisanya 40%

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja...

(Manurung & Tanjung, 2021)

dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,124 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,022, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Kemungkinan gaji yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan, diberikan tunjangan, bonus maupun insentif pegawai dapat giat dalam bekerja. Semakin besar atau meningkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin tinggi pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai maupun kemampuan organisasi, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan pegawai atas pekerjaannya dapat memotivasi pegawai dan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017), (Jufrizen, 2018), (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017) dan (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,359 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,017, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini di nyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, yang berarti disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesadaran para pegawai selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore, sikap pegawai yang profesional sehingga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugas sesuai prosedur organisasi dan selalu melaporkan hasil penyelesaian pekerjaan kepada atasan. Dengan demikian, semakin baik tingkat disiplin kerja pegawai seperti ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingkat kehadiran sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, kesungguhan kerja, ketertiban berpakaian, ketaatan dalam menjalankan prosedur dan aturan yang berlaku, kesempurnaan hasil kerja, penggunaan fasilitas dengan penuh tanggung jawab maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada

pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu Setiyaningsih (2016:12) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian dari Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Farisi & Fani, 2019); (M. Fahmi & Sanika, 2019); (Arif et al., 2019); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Tanjung, 2015); (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020); (Pulungan, 2017); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Jufrizen Jufrizen, 2016); (Arda, 2017); (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017); (Faustyna & Jumani, 2015) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Beban Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara yang menyatakan $t_{hitung} 2,381 > t_{tabel} 2.039$ dengan probabilitas Sig 0,028, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, hal ini di nyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Dapat dijelaskan bahwa di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena disebabkan oleh beberapa faktor yaitu adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan maksudnya disaat

pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan berat disitu pegawai sampai memutuskan ingin berpindah, pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak begitu saja membiarkan pegawainya berpindah dan menyerah, pegawainya terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu pegawai merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang dan nantinya akan berdampak kepada kinerja karena kenyamanan yang diciptakan di dalam tempat kerja juga bisa mengurangi beban kerja. Selain itu juga dapat dilihat dari daftar statistik deskriptif jenis kelamin pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara pegawainya mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Sehingga dapat dijelaskan bahwa seorang laki-laki itu tingkat terjadinya beban mental itu lebih kecil atau sedikit dibandingkan perempuan oleh karena itu dapat mengurangi beban kerja yang nantinya juga dapat memperbaiki kinerja.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Astuti & Lesmana, 2018); (Adityawarman, et al., 2015) dan (Sitepu, 2013) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga hasil penelitian (Irawati & Carrollina, 2017) dan yang berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja

Mengenai pengaruh antara Kompensasi,

Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $3,969 > 2,910$ dengan signifikan $0,039 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, didapat kesimpulan bahwa secara parsial kompensasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara. Secara simultan, kompensasi, disiplin dan beban kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Saran

Saran-saran dalam penelitian ini adalah : Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, seharusnya pimpinan bisa meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai agar semakin meningkat pula usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini menunjukkan bahwa perlu ditingkatkannya kesadaran para pegawai agar selalu datang dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti apel pagi dan sore, sikap pegawai yang profesional sehingga selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya agar dengan bertambah disiplinnya para pegawai maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, hal ini terjadi karena adanya semangat dan motivasi dari seorang pimpinan yang harus selalu diberikan, karena disaat pegawai mengalami beban kerja yang tinggi dan berat disitu pegawai sampai memutuskan ingin berpindah, pimpinan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara tidak begitu saja membiarkan pegawainya berpindah dan menyerah, pegawainya terus didorong dengan semangat dan motivasi dengan begitu pegawai merasa dirinya diperdulikan sehingga dengan adanya dorongan dan semangat dari pimpinan langsung beban kerja yang dirasakan akan semakin berkurang. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi, Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, dari hasil penelitian ini harunya menjadi rujukan bagi pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan ketiga variabel ini untuk lebih diperhatikan agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan lagi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stackholder* yang terkait yaitu seluruh pegawai Kantor Sekretariat

Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara, agar untuk menambah rasa memiliki terhadap organisasi ini maka bagi peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel yang dapat menambah kompetensi pegawai dalam berbagai bidang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 1–11.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera.
- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42–50.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama.)*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Proceedings of the 5th International Conference of Project Management (ICPM) Yogyakarta 2019* (pp. 161–167).
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. *International Conference on Global Education VII* (pp. 69–81).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO)

- Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamamadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1), 53–58.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 34–35.
- 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.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 405–424).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nasution, M. I., Prayogi, M. A., Jufrizen, J., Pulungan, D. R., & Juliandi, A. (2019). Compensation and Organizational Commitment: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Proceedings of The 2nd International Conference on Advance And Scientific Innovation, ICASI 2019* (pp. 1–10).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)* (pp. 423–426).
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal*

- Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Putra, A. S., & Hubeis, M. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (kedua.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1125–1132.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *ARIKA*, 5(2), 83–98.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.
- Wibowo, W. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo.
- 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), 61–72.