

**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN PERILAKU KERJA KOMPENSASI DAN  
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN  
GIRIWONO KECAMATAN WONOGIRI  
KABUPATEN WONOGIRI**

**NASKAH PUBLIKASI**



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan  
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi  
Manajemen

**Cahyanti Ayu Setyaningsih  
NIM : C0118055**

Pembimbing 1 : Drs. Laksono Sumarto, M.M  
Pembimbing 2 : Zandra Dwanita Widodo S.Pd.,S.E., M.M

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS  
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
2022**



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : **ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN PERILAKU KERJA KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN GIRIWONO KECAMATAN WONOGIRI KABUPATEN WONOGIRI**

Nama : Cahyanti Ayu Setyaningsih  
NIM : C0118055

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 10 Juli 2022

  
Cahyanti Ayu Setyaningsih



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN PERILAKU KERJA KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN GIRIWONO KECAMATAN WONOGIRI KABUPATEN WONOGIRI

Nama : Cahyanti Ayu Setyaningsih  
NIM : C0118055

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti lakukan

Surakarta, 10 Juli 2022  
Disetujui dan diterima baik  
untuk dipertahankan

Pembimbing II

Zandra Dwanita Widodo S.Pd.,S.E., M.M  
NIDN : 0609099301

Pembimbing I

Drs. Laksono Sumarto, M.M  
NIDN : 0622125906



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN PERILAKU KERJA KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN GIRIWONO KECAMATAN WONOGIRI KABUPATEN WONOGIRI

Nama : Cahyanti Ayu Setyaningsih  
NIM : C0118055

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada  
Tanggal : 19 Juli 2022

Ketua Penguji : Abdullah Zailani, SE,S.Ag,MPd,M.Si  
Sekretaris : Drs. Syahri Al Husin, MS  
Anggota : Drs. Laksono Sumarto, M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Drs. Trijo Handoko, MM  
NIDN : 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M  
NIDN : 0621019302

# **ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN PERILAKU KERJA KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN GIRIWONO KECAMATAN WONOGIRI KABUPATEN WONOGIRI**

Cahyanti Ayu Setyaningsih, Laksono Sumarto, Zandra Dwanita Widodo.  
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta  
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta  
e-mail: cahyantiayu350@gmailcom

## **ABSTRAKSI**

Tujuan yang ingin dicapai, yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh secara individual kemampuan, perilaku, kompensasi dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kelurahan sebanyak 64 orang yang terdiri dari: Pegawai Kantor Kelurahan ada 9 orang, Linmas ada 6 orang, RW ada 10 orang, RT ada 35 orang dan Pegawai sampah ada 4 orang. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 64 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian ditemukan secara individual kemampuan, perilaku, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono. Variabel yang paling dominan memepengaruhi kinerja pegawai di Kelurahan Giriwono adalah kompensasi.

Kata Kunci: kemampuan, perilaku, kompensasi, beban kerja, kinerja Pegawai, regresi linier berganda

## **ABSTRACT**

The objectives to be achieved were: 1) To determine the individual influence of ability, behavior, compensation and workload on Employee Performance in Giriwono Village, Wonogiri District, Wonogiri Regency 2) To find out the most dominant variable that influences employee performance in Giriwono Village, Wonogiri District, Wonogiri Regency. .

This research was conducted on employees of Giriwono Village, Wonogiri Subdistrict, Wonogiri District. The population in this study were all kelurahan employees as many as 64 people consisting of: Kelurahan Office employees there were 9 people, Linmas were 6 people, RW were 10 people, RT were 35 people and Garbage employees were 4 people. Considering the size of the population in this study was not too large, the entire population in this study, which amounted to 64 people, were all taken as samples. The sampling technique used is saturated sampling, that is, all members of the population are used as sample The results of the study found that individual abilities, behavior, compensation and workload had a significant effect on the performance of Giriwono Village employees. The most dominant variable influencing employee performance in Giriwono Village is compensation

Keywords: ability, behavior, compensation, workload, employee performance multiple linear regression multiple linear regression.

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kelurahan sebagai instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien.

Untuk pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk di dalamnya harus memiliki kemampuan yang baik. Pemberian kompensasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja para pegawai.

Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya. Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya (Arianto 2016). Sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Oleh karena itu sebagai pemimpin lurah harus mampu memberikan motivasi penggerak kepada para bawahannya karena ini erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

Meningkatkan kinerja pegawai menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan maju mundurnya organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Salah satu faktor

yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen kelurahan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap pegawainya agar sesuai dengan kebutuhan kelurahan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Disamping kemampuan pegawai, pihak manajemen juga harus dapat mempelajari perilaku setiap individu. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas organisasi nantinya. Perbedaan perilaku antara individu yang satu dengan yang lain harus dipahami oleh pihak manajemen.

Dalam suatu instansi bagaimanapun bentuk dan jenisnya terjadi hubungan timbal balik dan saling membutuhkan diantara pegawai sebagai anggota instansi dengan instansi itu sendiri. Para pegawai tentu saja memiliki harapan mempertahankan sebagai SDM organisasi, memperoleh penghasilan (kompensasi) yang dapat memenuhi segala kebutuhan kehidupannya. Sebaliknya instansi juga mempunyai harapan berupa dukungan dari para pegawainya. Yaitu bekerja dan bersedia berkorban untuk kepentingan instansi, serta menjaga citra instansi dalam rangka untuk mencapai tujuan instansi. Agar instansi dapat mencapai tujuannya maka diharapkan aparatnya melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik-baiknya yaitu memberikan pelayanan yang bermutu yang dapat memenuhi hak masyarakat sebagai pemakai jasa pelayanan pemerintah.

Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi instansi, pegawai memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kerja pegawai,

bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari instansi (Husin, et al., 2021).

Selain faktor-faktor tersebut di atas, beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja sesuai pendapat Astianto (2014) yang menemukan bahwa yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar atau yang disebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar suatu instansi pemerintahan maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih.

Berdasarkan kenyataan yang ada di Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri, kualitas kinerja aparatur sipil negara sangat kurang dirasakan hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan yang disampaikan masyarakat yang ada. Sebagai misal: aparatur pemerintah Kelurahan tidak berada di Kantor Kelurahan disaat jam kerja, hal ini membuat kepengurusan administrasi masyarakat atau kebutuhan masyarakat berjalan tidak efektif. Lambatnya pengurusan administrasi atau pelayanan dari pihak pemerintah kelurahan menjadi keluhan yang selalu dikatakan oleh masyarakat yang ada di Kelurahan Giriwono. Kebiasaan datang terlambat ke kantor membuat kinerja dari aparatur pemerintah Kelurahan Giriwono belum efektif.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai kelurahan Giriwono. Oleh karena itu penulis mengambil judul penelitian: **“Analisis Pengaruh Kemampuan Perilaku Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri”**.

**Tujuan penelitian ini ialah :** 1) Untuk mengetahui pengaruh secara individual kemampuan, perilaku, kompensasi dan beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh

terhadap terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

## **TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### ➤ Tinjauan Pustaka

#### 1. Kinerja Karyawan

##### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut manajemen sumber daya manusia kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2016: 14). Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik atau mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa mereka dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan.

##### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. menurut Rahmatullah (2003) dikutip dari Purnomo dan Waridin (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

###### 1) Faktor individual

Faktor individual ini terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja.

## 2) Faktor psikologis

Faktor psikologis ini terdiri dari: Persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

## 3) Faktor organisasi

Faktor organisasi ini terdiri dari: sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat dan job design.

## 2. Kemampuan Kerja

### a. Pengertian Kemampuan kerja

kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Menurut Robbins (2013; 57) kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya.

### b. Jenis – Jenis Kemampuan

Ada dua jenis kemampuan menurut Robbins (2013; 67) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

1. Kemampuan Intelektual Robbins (2013; 67) menjelaskan kemampuan intelektual adalah kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah.
2. Kemampuan Fisik Robbins (2013; 67) menjelaskan bahwa kemampuan fisik merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisik, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu.

### c. Faktor – Faktor yang mempengaruhi

#### Kemampuan

Menurut Wibowo (2017:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Keyakinan dan Nilai – nilai
- 2) Keterampilan

## 3) Pengalaman

## 4) Karakteristik kepribadian

## 5) Isu emosional

### d. Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, et al., (2016) indikator kemampuan kerja di antaranya sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge) Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan.
2. Pelatihan (training) Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir.
3. Pengalaman (experience) Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan.

### 3. Perilaku Kerja

#### a. Pengertian Perilaku

Perilaku adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah semua kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak luar (Kholid, 2015 150).

#### b. Pembentukan Perilaku

Perilaku manusia sebagian besar ialah perilaku yang dibentuk dan dapat dipelajari. Berikut adalah cara terbentuknya perilaku seseorang (Priyoto, 2014):

1. Kebiasaan
2. Pengertian
3. Penggunaan Model

#### c. Klasifikasi Perilaku

Berdasarkan bentuk respons terhadap stimulus ini, maka perilaku dibedakan menjadi dua (Kholid, 2015) :

1. Perilaku tertutup (*uncovert behavior*).
2. Perilaku terbuka (*overt behavior*).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku.

menurut Green dalam (Notoatmodjo, 2014: 98) mengklasifikasikan menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku kesehatan, yaitu :

1. Faktor Predisposisi (predisposing factor)
2. Faktor pendukung (enabling factor)
3. Faktor pendorong (reinforcing factor)

d. Determinan Perilaku

Determinan perilaku dapat dibedakan menjadi dua yakni (Notoatmodjo, 2014: 104) :

1. Determinan atau faktor internal
2. Determinan atau faktor eksternal
4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan (Hasibuan, 2015: 74).

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015: 88) Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan tidak langsung (*indirect compensation*)

c. Tujuan Kompensasi

Sofyandi (2008) yaitu tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah untuk memberikan kepuasan kerja kepada karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan tercipta kepuasan kerja.

d. Waktu Pembayaran Kompensasi

Hasibuan (2015) Kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap bonafiditas perusahaan semakin besar, ketenangan dan konsentrasi kerja akan lebih baik.

e. Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial.

5. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sunarso (2010:21) Beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

b. Tujuan dan Manfaat Analisis Beban Kerja

- 1) Penataan atau penyempurnaan struktur organisasi.
- 2) Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
- 3) Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja.
- 4) Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
- 5) Penyusunan daftar karyawan.
- 6) Penyusunan rencana kebutuhan karyawan dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan.
- 7) Bahan penetapan kebijakan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia.

c. Klasifikasi Beban Kerja

Menurut Munandar (2012:384), klasifikasi beban kerja terdiri dari 2 jenis.

1. Beban kerja berlebih
2. Beban kerja terlalu sedikit atau kurang

d. Faktor-Faktor Beban Kerja

1. Faktor Internal
2. Faktor eksternal

e. Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu diantaranya :

- 1) Beban kerja kuantitatif
- 2) Beban kerja kualitatif

f. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017:33) indikator beban kerja diantaranya :

- 1) Kondisi Pekerjaan Kondisi pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target yang Harus Dicapai

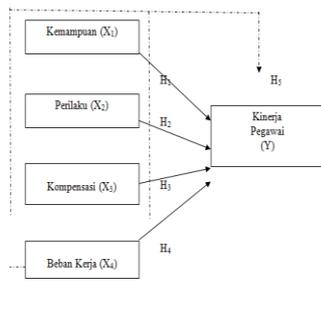
g. Dampak Beban Kerja

Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres pada karyawan secara fisik maupun psikis, reaksi emosional seperti gangguan pencernaan, mudah marah, dan sakit kepala.

➤ **Kerangka Pemikiran**

Untuk memperjelas penelitian yang akan dilaksanakan, penulis perlu menyusun kerangka pemikiran mengenai konsepsi tahap-tahap penelitian secara

teoritis. Kerangka pemikiran yang berupa skema sederhana ini menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Skema kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut ini.



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan::

—————> Pengaruh secara parsial

- - - - -> Pengaruh secara dominan

Variabel yang digunakan berupa variabel bebas yang terdiri dari kemampuan, perilaku kerja, kompensasi, dan beban kerja serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai kelurahan.

➤ **Hipotesis**

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani, Vardiansyah., 2018: 10). Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
2. Diduga terdapat pengaruh positif perilaku kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.
3. Diduga terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri
4. Diduga terdapat pengaruh negatif

beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

5. Diduga kompensasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.

**METODE PENELITIAN**

**A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian dilakukan di Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Adapun alasan utama yang menjadikan tempat penelitian yaitu disamping lokasi dekat dengan penulis, Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri adalah sebuah kelurahan yang terdiri dari beberapa kampung/lingkungan yang pada saat ini sedang giat-giatnya melakukan pembangunan wilayah.

**B. Variabel Penelitian**

- a. Variabel Independen (bebas)  
Variable bebas dalam penelitian ini yaitu:.

- Variabel kemampuan
- Variabel perilaku kerja
- Variabel kompensasi
- Variasi beban kerja

- b. Variabel Dependen (Terikat)  
Variable terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai kelurahan.

**C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional adalah batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Pada penelitian ini, definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

**D. Sumber Data**

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data primer
2. Data sekunder

## E. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2017: 57) yaitu: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti (Sugiyono, 2017: 61). Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini tidak terlampau besar, maka seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 64 orang diambil semua untuk dijadikan sampel. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian populasi/sensus.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini ada beberapa cara adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner.
2. Studi dokumentasi dan kepustakaan,

## G. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Jika nilai signifikan yang diperoleh dari setiap indikator  $< 0,05$ , maka dinyatakan valid (Ghozali, 2018).

Tes valid apabila tes itu dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur oleh alat tersebut. Sehubungan validitas alat ukur menurut Suharsimi (2016: 160-161),

### 2. Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan dan nilai Cronbach Alpha dikatakan handal atau dapat diterima apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  (Hair et al., 2015: 331)

## H. Teknik Analisis data

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Uji Prasyarat Analisis (Uji Asumsi Klasik)
3. Uji Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis

## I. Hasil Analisis Data

### 1. Hasil Analisis Deskriptif

Hasil analisis dengan menggunakan statistik deskriptif terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai minimum sebesar 21,00 dan nilai maksimum sebesar 35,00. *Mean* (rata-rata) sebesar 28,45 dengan standar deviasi sebesar 3,33. Nilai mean yang dimiliki kinerja pegawai ternyata lebih besar daripada nilai deviasi standarnya, hal ini mengindikasikan bahwa mean kinerja pegawai cukup representatif. Deviasi standar yang rendah menunjukkan bahwa data cenderung sangat dekat dengan mean, sedangkan deviasi standar tinggi mengindikasikan bahwa data tersebar dari berbagai macam nilai.

Untuk variabel kemampuan diketahui nilai minimum sebesar 20,00 nilai maksimum sebesar 35,00, dengan *mean* (rata-rata) sebesar 28,30 dengan standar deviasi sebesar 3,71. Data kemampuan memiliki penyebaran yang baik karena nilai mean yang dimilikinya lebih besar daripada nilai deviasi standarnya.

### 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolonieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas

### 3. Hasil Analisis Regresi

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t      | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 4.783      | 2.120                     |       | 2.256  | .028 |
|       | Kemampuan                   | .334       | .074                      | .372  | 4.512  | .000 |
|       | Perilaku                    | .198       | .093                      | .214  | 2.133  | .037 |
|       | Kompensasi                  | .399       | .099                      | .390  | 4.048  | .000 |
|       | Beban Kerja                 | -.114      | .054                      | -.114 | -2.092 | .041 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

R = 0,911

R Square = 0,830

Adj. R Square = 0,819

F Hitung = 72,163\*\*

Keterangan: \* $p < 0,05$  signifikan pada  $\alpha < 5\%$

\*\* $p < 0,01$  signifikan pada  $\alpha < 1\%$

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,738 + 0,334 X_1 + 0,198 X_2 + 0,399 X_3 - 0,114 X_4 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,738 mengindikasikan bahwa jika tidak ada variabel independen (kemampuan, perilaku, kompensasi, dan beban kerja) atau nol maka kinerja pegawai akan terjadi sebesar 4,738.
- 2) Koefisien regresi variabel kemampuan (X1) sebesar 0,334 mengindikasikan bahwa apabila kemampuan ditingkatkan maka. meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,334. Dengan anggapan bahwa variabel-variabel lainnya konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel perilaku (X2) sebesar 0,198 mengindikasikan bahwa apabila perilaku ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,198. Dengan anggapan bahwa variabel-variabel lainnya konstan.
- 4) Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X3) sebesar 0,399 mengindikasikan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka secara bersama-sama juga meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,399. Dengan anggapan bahwa variabel-variabel lainnya konstan.
- 5) Koefisien regresi variabel beban kerja (X4) negatif sebesar 0,114 mengindikasikan bahwa apabila beban kerja semakin berat maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,114. Dengan anggapan bahwa variabel-variabel lainnya konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji statistik t merupakan uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel

dependen. Pengaruh kemampuan, perilaku, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri dengan menggunakan taraf keyakinan 95 persen ( $\alpha = 5\%$ ).

1. Pengujian terhadap hubungan variabel kemampuan atas kinerja pegawai.
2. Pengujian terhadap hubungan variabel perilaku atas kinerja pegawai
3. Pengujian terhadap hubungan variabel kompensasi atas kinerja pegawai
4. Pengujian terhadap hubungan variabel beban kerja atas kinerja pegawai
5. Apabila dilihat dari besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB)

##### b. Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian koefisien regresi secara keseluruhan yaitu untuk menguji keterkaitan model yang mempengaruhi hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.

Berdasarkan regresi tabel V.11. di atas diperoleh nilai F (F statistic) sebesar 72,163 dengan signifikansi p sebesar 0,000. Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,01 ( $\alpha = 1$  persen), maka persamaan regresi tersebut dinyatakan fit yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### D. Pembahasan

Berdasarkan pada hasil analisis data yang penulis lakukan dan telah lolos dari uji prasyarat analisis atau asumsi klasik, maka dapat dilakukan pembahasan untuk masing-masing hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

##### 1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. telah diuji dengan uji t dengan nilai sig. 0,000 dibawah 1% . Variabel kemampuan secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan kemampuan dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai sebesar 0,344. Sebaliknya kemampuan turun 1 satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,344, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Kadir dan Kumara, (2018).

## 2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri telah diuji dengan uji t dengan nilai sig. 0,037 dibawah 5% . Variabel perilaku secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,198. Sebaliknya kemampuan diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,198, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian oleh Inayatuddiniyah (2019).

## 3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri telah diuji dengan uji t dengan nilai sig. 0,000 dibawah 1% . Variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pegawai sebesar 0,399. Sebaliknya kompensasi diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,399, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Hasil penelitian ini didukung oleh temuan penelitian Situmorang (2013) dan Paramitadewi, (2017).

## 4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap

Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri telah diuji dengan uji t dengan nilai sig. 0,041 dibawah 5% . Variabel beban kerja secara individual berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disimpulkan bahwa beban kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,114. Sebaliknya beban kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai pegawai sebesar 0,114, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan. Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rolos, et al., (2018) dan Paramitadewi, (2017).

## 5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Hipotesis kelima yang menyatakan bahwa diduga kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri..

Pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SCB) kompensasi mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,390. Artinya apabila kemampuan, perilaku, kompensasi, ditingkatkan bersama beban kerja diturunkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya kinerja pegawai adalah variabel kompensasi.

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan variabel kemampuan, perilaku, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri terhadap 64 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kemampuan secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam arti kemampuan dinaikkan maka akan menaikkan kinerja pegawai. Sebaliknya kemampuan diturunkan maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
2. Variabel perilaku secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam arti perilaku dinaikkan

- maka akan menaikkan kinerja pegawai. Sebaliknya perilaku diturunkan maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
3. Variabel kompensasi secara individual berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam arti kompensasi dinaikkan maka akan menaikkan kinerja pegawai. Sebaliknya kompensasi diturunkan maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
  4. Variabel beban kerja secara individual berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dalam arti beban kerja dinaikkan maka akan menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya beban kerja diturunkan maka akan menaikkan kinerja pegawai dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.
  5. Kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri. Artinya apabila kemampuan, perilaku, kompensasi, ditingkatkan bersama beban kerja diturunkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya kinerja pegawai adalah variabel kompensasi.

## B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data serta kesimpulan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran atau masukan bagi Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri sebagai berikut :

1. Agar kinerja pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri baik, maka pimpinan Kelurahan Giriwono harus terus memperhatikan para pegawainya, dengan mempertahankan atau bahkan meningkatkan kemampuan. Karena berdasarkan hasil penelitian, faktor ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Giriwono.  
Contoh: Agar semakin baik maka sebaiknya pegawai harus melanjutkan Pendidikan ke yang lebih tinggi lagi
2. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan Kelurahan Giriwono hendaknya harus memperhatikan perilaku kerja dalam perilaku kerja produktif pegawainya agar dapat melakukan tindakan yang imajinatif maupun kreatif dari setiap individu pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang nyata terhadap lingkungan kerjanya dan partisipasi dimana pegawai mampu memainkan peran lebih besar dalam proses pengambilan keputusan untuk pencapaian kinerja yang lebih baik lagi.  
Contoh: Pegawai hendaknya diberi kebebasan untuk berpendapat dan diikuti dalam pengambilan keputusan setiap masalah.  
Mengingat kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, pimpinan Kelurahan Giriwono hendaknya mampu mempertahankan dalam mengelola kompensasi yang selama ini sudah diberikan agar lebih sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai yang ada, dengan cara memberikan insentif yang layak kepada pegawai, sehingga pegawai merasa lebih diperhatikan kesejahteraannya oleh kelurahan.
3. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan Giriwono Kecamatan Wonogiri Kabupaten Wonogiri.  
Contoh: Meningkatkan insentif gaji karyawan sesuai dengan pangkat dan jabatannya atau dari lama kerjanya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel beban kerja yang terletak pada indikator kondisi pekerjaan mendapatkan skor terendah, oleh karena itu, pimpinan Kelurahan Giriwono disarankan untuk tepat dalam mendistribusikan pekerjaan yang diberikan kepada pegawainya, sehingga pegawai tidak merasa bosan dan jenuh dengan pekerjaan yang hampir sama setiap hari. Langkah-langkah demikian diharapkan dapat mengurangi beban kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.  
Contoh :Pekerjaan harus di selesaikan di waktu yang tepat agar

tidak menambah beban kerja yang membuat karyawan mudah tidak merasa bosan atau terbebani oleh pekerjaan yang banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianto B, dkk. (2016). Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik Fisip Universitas Medan Area, Universitas Sumatera Utara* Vol 6 (2).
- Astianto, Anggit (2014). Pengaruh stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya, *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol. 3. No.7.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh, Jilid II, Indeks, Jakarta.
- Dongoran, Johnson. (2014). Teori Komitmen, Keterbatasan Organisasi dan Pelaksanaan Strategi. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, Vol. XVII, No.1: 79-92.
- Ghozali, Imam., (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan Malayu S.P., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Husin, Nurwati, dan Sitti A., (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. *Equilibrium* Volume 10. No. 1. eISSN 2684-9313,hal 69 – 78.
- Inayatuddiniyah (2019). Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Hotel Sari Kuring Indah Kota Cilegon. *Proceeding Universitas Pamulang*, Vol. 1, No. 1.
- Ivancevich, J. M., (2014). *Human Resource Management*, Eleventh Edition. New York: McGraw-Hill.
- Kadir, A. dan Kumara Ef., (2018). Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 2 No. 2.
- Kholid, A. (2015). *Promosi Kesehatan dengan Pendekatan Teori Perilaku, Media, dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lituhayu, Dyiah (2015). Reformasi Birokrasi Bidang Organisasi di Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Ilmu Sosial*, Volume 14, Issue 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2014) *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta. Rineka Cipta
- Paramitadewi, K.F., (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, hal. 3370-3397.
- Purnomo, S. B. dan Waridin. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Raharjo, Paramita & Warso. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening

(studi kasus pada KUD "PATI KOTA" Kabupaten Pati). *Journal of Management*, Vol.2 No.2.

Robbins, Stephen R. (2013). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke 12. Jakarta: PT. Indeks.