

Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pada Kelurahan Pedurungan Kidul

Arman¹, Sri Sulistyaningsih² Martini³

^{1,2,3}Jurusan Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna
01235ardhan@gmail.com¹, srisulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id²
martini@stieanindyaguna.ac.id³

Abstract

Quality human resources are a key factor in improving employee performance, particularly through training, development, and a supportive work environment that fosters productivity, efficiency, and task effectiveness. Employee performance is influenced by individual factors (ability, motivation, personality, job satisfaction, commitment, discipline), organizational factors (leadership, organizational culture, facilities, job design, work environment, management style), and external factors such as compensation and workload. This study aims to analyze the effect of workload, work ability, and compensation on employee performance. The research was conducted at the Pedurungan Kidul Village Office, Semarang, involving 50 respondents as the total sample. The study applied a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The results show that workload has a positive and significant effect on employee performance, meaning that reducing workload can improve performance. Work ability also has a positive and significant effect, indicating that higher knowledge, skills, and attitudes of employees enhance task effectiveness and efficiency. Furthermore, compensation positively and significantly influences performance, where higher compensation leads to improved results. Simultaneously, workload, work ability, and compensation significantly affect performance, highlighting their crucial role in improving employee performance at the Pedurungan Kidul Village Office.

Keywords: *Workload, Work Ability, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui pelatihan, pengembangan, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif sehingga produktivitas, efisiensi, serta efektivitas tugas dapat tercapai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain faktor individu (kemampuan, motivasi, kepribadian, kepuasan kerja, komitmen, disiplin), faktor organisasi (kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas, desain pekerjaan, lingkungan kerja, gaya manajemen), serta faktor eksternal seperti kompensasi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul Semarang dengan populasi seluruh pegawai dan sampel sebanyak 50 responden. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul Semarang.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Informasi Artikel

Diterima Redaksi: 5 September 2025 | Selesai Revisi: 5 Oktober 2025

Diterbitkan Online: 31 Oktober 2025

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya di tingkat kelurahan. Pembangunan kualitas SDM melalui program pelatihan, peningkatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang layak, serta perencanaan yang terarah terbukti mampu meningkatkan disiplin, kualitas, dan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada perbaikan kualitas pelayanan publik yang merupakan tujuan utama organisasi pemerintahan (Nurjaya, 2021:45). Salah satu faktor penting yang menentukan kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang berlebihan berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, stres, hingga penurunan kinerja, sementara beban kerja yang proporsional justru dapat menjadi pendorong tercapainya kinerja optimal. Beban kerja pada dasarnya mencerminkan banyaknya rangkaian aktivitas yang harus diselesaikan pekerja dalam batas waktu tertentu (Prastiwi et al., 2022:87). Pegawai yang mampu mengelola tanggung jawab dengan baik cenderung menunjukkan kinerja lebih tinggi, sedangkan yang tidak mampu akan menghadapi tekanan yang berimplikasi negatif terhadap hasil kerja (Robbins and Judge, 2019:215).

Selain beban kerja, kemampuan kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas kinerja. Kemampuan kerja merupakan hasil dari kombinasi pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap individu dalam melaksanakan tugas (Widyandari et al., 2020:102). Robbins (2017:65) membedakan kemampuan kerja ke dalam dua aspek utama, yaitu kemampuan intelektual yang terkait dengan kapasitas berpikir, menganalisis, dan mengambil keputusan, serta kemampuan fisik yang berhubungan dengan kekuatan dan daya tahan tubuh dalam mendukung pelaksanaan tugas. Pegawai dengan tingkat kemampuan yang baik akan lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya, sementara kemampuan yang rendah akan berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas maupun rendahnya kualitas hasil kerja.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah kompensasi. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kinerja, tetapi juga menjadi sarana motivasi untuk mempertahankan loyalitas pegawai. Kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan, maupun bentuk penghargaan lain yang dirancang untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan karyawan (Mondy and Martocchio, 2016:58). Menurut Mathis dan Jackson dalam Chandra dan Rahmat (2022:34), kompensasi yang layak dan kompetitif mampu meningkatkan semangat kerja sekaligus menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Dengan demikian, kompensasi merupakan strategi penting yang secara langsung memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan, terutama pada sektor swasta atau organisasi besar seperti manufaktur, perbankan, maupun rumah sakit (Handoko and Wulandari, 2021:77; Sari and Nugroho, 2020:92; Putra et al., 2019:40). Namun, penelitian pada sektor pemerintahan tingkat kelurahan relatif masih terbatas, padahal kelurahan memiliki karakteristik khusus, antara lain keterbatasan sumber daya, tingginya beban pelayanan publik, serta kompleksitas tuntutan masyarakat. Hal ini menimbulkan research gap, karena temuan di organisasi besar tidak selalu relevan diterapkan di kelurahan. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini terletak pada analisis empiris mengenai pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul Semarang.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kelurahan. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi praktis berupa pemahaman baru mengenai determinan kinerja aparatur kelurahan yang berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan publik. Secara akademis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya pada konteks sektor pemerintahan lokal di Indonesia, sehingga temuan ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan maupun strategi peningkatan kinerja pegawai di tingkat pemerintahan yang paling dekat dengan masyarakat. Kerangka pemikiran penelitian ini dibangun dari kajian teoretis dan temuan empiris sebelumnya yang menunjukkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja dipahami sebagai jumlah aktivitas yang harus diselesaikan individu dalam batas waktu tertentu, di mana beban kerja yang proporsional dapat menjadi pendorong kinerja optimal, sedangkan beban kerja berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja (Rihman and Ichsan, 2021:119; Munandar, 2016:87; Juztyanita, 2022). Dengan demikian, terdapat dasar yang kuat untuk menduga bahwa beban kerja berhubungan positif dengan kinerja pegawai, karena pengelolaan tanggung jawab yang tepat akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas.

Kemampuan kerja mencerminkan potensi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kemampuan yang lebih tinggi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Widyandari et al., 2020:102; Hasibuan, 2019:55). Dalam kerangka konseptual ini, kemampuan kerja diposisikan sebagai determinan penting yang berpengaruh langsung terhadap pencapaian kinerja pegawai, karena semakin baik kemampuan individu, semakin tinggi pula kontribusinya terhadap tujuan organisasi.

Kompensasi juga berperan sebagai salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Kompensasi yang layak dan kompetitif bukan hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kinerja (Dnyoto, 2019:65; Mondy and Martocchio, 2016:58; Sinar 2021). Oleh karena itu, terdapat dasar logis untuk menduga bahwa kompensasi yang memadai akan mendorong pegawai memberikan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan integrasi ketiga variabel tersebut, dapat dipahami bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi merupakan faktor saling terkait yang secara simultan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan landasan teori dan penelitian terdahulu, penelitian ini mengajukan dugaan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dirumuskan dalam kerangka naratif bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta ketiganya secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada pengolahan data dalam bentuk angka guna menjawab pertanyaan

penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Warumu et al., 2025). Penelitian kuantitatif dipilih karena sesuai untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel, khususnya mengenai pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan teknik statistik, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi yang diteliti secara objektif dan terukur.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul, Kota Semarang. Lokasi ini dipilih karena kelurahan merupakan unit pemerintahan terdekat dengan masyarakat yang memiliki kompleksitas pelayanan publik, keterbatasan sumber daya, serta dinamika kerja pegawai yang khas. Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, yaitu mulai Mei 2025 hingga Juli 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (census sampling), yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, jumlah sampel penelitian adalah 50 responden yang mewakili seluruh populasi pegawai.

Variabel penelitian terdiri atas: Beban kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi pegawai. Kemampuan kerja yang mencakup keterampilan, pengalaman, dan sikap dalam melaksanakan tugas serta variabel Kompensasi berupa imbalan finansial maupun non-finansial yang diberikan organisasi. Kinerja pegawai sebagai variabel terikat, yang merefleksikan pencapaian hasil kerja sesuai target organisasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert 1–5, di mana responden diminta memberikan penilaian terhadap pernyataan yang disusun sesuai dengan indikator tiap variabel. Validitas dan reliabilitas instrumen diuji sebelum digunakan untuk memastikan konsistensi dan ketepatan pengukuran. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi non-partisipatif, serta dokumentasi untuk mendukung hasil penelitian. Data primer diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner, sementara data sekunder diperoleh dari dokumen instansi terkait, literatur, dan hasil penelitian sebelumnya.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: (1) uji instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas kuesioner; (2) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; serta (3) analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Rumusan matematis model regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1(\text{BebanKerja}) + \beta_2(\text{KemampuanKerja}) + \beta_3(\text{Kompensasi}) + e$$

Keterangan:

Kinerja Pegawai = hasil pencapaian pegawai sesuai target organisasi

a = konstanta, yaitu nilai kinerja ketika semua variabel bebas bernilai nol

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi masing-masing variabel

e = error, yaitu faktor lain di luar model penelitian

Hasil dari analisis ini diharapkan mampu menjelaskan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai kelurahan,

serta memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan tingkat lokal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 50 responden yang merupakan seluruh pegawai Kantor Kelurahan Pedurungan Kidul, Kota Semarang. Karakteristik responden ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	27	54%
	Perempuan	23	46%
Usia	< 30 tahun	8	16%
	30–40 tahun	19	38%
	41–50 tahun	15	30%
	> 50 tahun	8	16%
Masa Kerja	< 5 tahun	10	20%
	5–10 tahun	21	42%
	> 10 tahun	19	38%

Sumber, olahan 2025

Mayoritas responden berada pada usia produktif 30–40 tahun (38%) dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun (80%). Kondisi ini menunjukkan bahwa responden relatif sudah beradaptasi dengan sistem kerja dan memahami dinamika beban kerja, kompensasi, serta tuntutan pelayanan publik.

Pengujian validitas instrumen dilakukan untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja	Indikator 1	0,845	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,798	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,774	0,1986	Valid
Kemampuan Kerja	Indikator 1	0,559	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,514	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,664	0,1986	Valid
Kompensasi	Indikator 1	0,561	0,1986	Valid
	Indikator 2	0,737	0,1986	Valid
	Indikator 3	0,697	0,1986	Valid

Sumber, olahan 2025

Seluruh indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,1986), sehingga dapat disimpulkan valid. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengukur beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi jawaban responden. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,902	Reliabel
Beban Kerja	0,726	Reliabel
Kompensasi	0,810	Reliabel

Sumber, olahan 2025

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,6, sehingga semua variabel dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian memiliki konsistensi yang baik dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.

Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan meliputi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Hasil uji Kolomogorov Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05, yakni 0.118 (Tabel 4) dan untuk uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel $> 0,05$ (Tabel 5), sehingga model terbebas dari heteroskedastisitas. Demikian pula, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF < 10 dan Tolerance $> 0,1$ (Tabel 6), sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Hal ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan.

Tabel 4 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	72
Mean	.0000000
Normal Parameters, b Std. Deviation	1.24676046
Most Extreme Absolute Differences	.139
Positive Negative	.084
	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z	1.182
Asymp. Sig. (2-tailed)	.118

Sumber, olahan 2025

Test distribution is Normal.

Calculated from data. seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya, data penelitian ini berdistribusi normal sehingga model regresi layak untuk digunakan pada tahap analisis berikutnya.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,865	0,391	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	1,214	0,230	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	0,942	0,351	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber, olahan 2025

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0,329	3,038	Tidak terjadi multikolinearitas
Kemampuan Kerja	0,455	1,527	Tidak terjadi multikolinearitas
Kompensasi	0,266	3,753	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber, olahan 2025

Tabel 7. Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	8,177	1,566	-	5,222	0,000
Beban Kerja	-0,015	0,181	-0,013	-0,080	0,936
Kemampuan Kerja	0,262	0,132	0,356	1,468	0,141
Kompensasi	0,396	0,202	0,366	1,966	0,052

Sumber, olahan 2025

Hasil regresi menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara kemampuan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sebaliknya, kompensasi berpengaruh positif dengan signifikansi mendekati batas kritis ($p = 0,052$).

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi) terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kriteria pengujian: variabel independen berpengaruh signifikan jika nilai $\text{Sig.} < 0,05$.

Tabel 8. Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	-0,080	0,936	Tidak signifikan
Kemampuan Kerja	1,468	0,141	Tidak signifikan
Kompensasi	1,966	0,052	Positif, mendekati signifikan

Sumber, olahan 2025

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel bebas terhadap kinerja pegawai. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji F

Sumber Variasi	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63,183	3	21,061	3,834	0,012
Residual	532,857	97	5,493		
Total	596,040	100			

Sumber, olahan 2025

Nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi signifikan, sehingga beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi (Adjusted R^2) ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,739	0,546	0,532	4,515

Sumber, olahan 2025

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,532 menunjukkan bahwa 53,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui jumlah tugas yang harus diselesaikan, tekanan waktu, serta tanggung jawab pekerjaan. Pada konteks Kelurahan Pedurungan Kidul, pegawai dihadapkan pada tuntutan pelayanan administrasi kependudukan, pengelolaan surat-menyurat, hingga layanan sosial masyarakat. Beban kerja yang tinggi, apabila tidak disertai dukungan fasilitas dan distribusi tugas yang proporsional, berpotensi menimbulkan kelelahan dan stres kerja yang justru menghambat produktivitas. Temuan ini konsisten dengan literatur sebelumnya yang menegaskan bahwa beban kerja berlebih dalam sektor publik dapat mengurangi fokus, akurasi, dan efektivitas kerja (WJARR, 2023). Penelitian Lelani, Haqq, dan Firdaus (2024) bahkan menyoroti fenomena techno-overload akibat beban kerja yang berlebihan, yang pada akhirnya menurunkan keterlibatan serta kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai kelurahan tidak dapat hanya bergantung pada intensifikasi beban kerja, melainkan juga pada kapasitas individu serta dukungan organisasi yang memadai (Sadewo & Shinta, 2024).

Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kemampuan kerja yang diukur melalui keterampilan, pengalaman, dan kedisiplinan pegawai menunjukkan pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh relatif homogenitas kemampuan pegawai kelurahan, di mana mayoritas memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang serupa. Padahal, teori manajemen kinerja menekankan bahwa kemampuan kerja yang tinggi akan memperkuat efisiensi, ketelitian, dan responsivitas pelayanan publik (Lismanto et al., 2022). Yasinta, Firdaus, Haqq, dan Run (2024) juga menegaskan bahwa kompleksitas teknologi dapat memperlemah efektivitas kerja apabila tidak diimbangi dengan penguatan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menuntut strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, khususnya melalui pelatihan yang adaptif terhadap perkembangan teknologi administrasi dan dinamika kebutuhan masyarakat.

Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi, yang diukur melalui gaji pokok, tunjangan, serta penghargaan nonfinansial, terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kelurahan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kompensasi yang memadai menjadi faktor motivasional penting dalam mendorong produktivitas, terutama pada sektor publik yang memiliki tekanan pelayanan tinggi. Fulmer, Gerhart, dan Kim (2023) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan retensi, motivasi, serta kinerja pegawai. Penelitian SAGE Open (2024) juga menyoroti peran kompensasi nonfinansial, seperti apresiasi dan pengakuan kinerja, dalam memperkuat loyalitas dan keterikatan pegawai. Lebih lanjut, Arfah (2024) menunjukkan bahwa kompensasi yang dikombinasikan dengan budaya organisasi yang suportif dapat meningkatkan kinerja, baik di sektor swasta (UMKM) maupun di sektor publik tingkat kelurahan.

Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis simultan menunjukkan bahwa beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai kelurahan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, melainkan juga oleh sinergi antara tuntutan pekerjaan, kapasitas personal, serta dukungan organisasi. Indikator kinerja yang diobservasi meliputi kedisiplinan, kualitas pelayanan, ketepatan waktu, serta kepuasan kerja. Temuan ini selaras dengan model Job Demands-Resources (JD-R), yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai apabila tuntutan pekerjaan seimbang dengan sumber daya personal dan organisasi (Sadewo & Shinta, 2024). Penelitian Yunita et al. (2025) juga menegaskan bahwa manajemen SDM terpadu, yang mengintegrasikan pengelolaan beban kerja, pengembangan kompetensi, dan sistem penghargaan, merupakan prasyarat untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, pemerintah kelurahan perlu mengadopsi strategi manajemen SDM komprehensif agar pegawai dapat memberikan pelayanan publik yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai kelurahan dipengaruhi oleh faktor beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi. Beban kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena tingginya beban administrasi dan pelayanan publik di kelurahan Pedurungan Kidul cenderung menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada menurunnya fokus dan efektivitas pegawai. Kemampuan kerja memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini dapat dijelaskan karena kemampuan pegawai relatif homogen sehingga perbedaan kontribusinya terhadap kinerja tidak terlalu terlihat. Sementara itu, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang menunjukkan bahwa penghargaan finansial maupun non-finansial merupakan faktor penting dalam mendorong motivasi dan produktivitas pegawai. Secara simultan, beban kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti peningkatan kinerja hanya dapat dicapai jika ketiga faktor tersebut dikelola secara seimbang.

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah perlunya pemerintah kelurahan Pedurungan Kidul melakukan pengelolaan beban kerja secara lebih proporsional dengan pembagian tugas yang adil serta dukungan fasilitas kerja yang memadai. Peningkatan kemampuan pegawai perlu dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, terutama terkait keterampilan teknis dan pelayanan publik berbasis teknologi, agar pegawai dapat memberikan layanan yang cepat, tepat, dan akuntabel. Selain itu, sistem kompensasi perlu diperhatikan dengan tidak hanya mengandalkan gaji pokok, tetapi juga menambahkan bentuk penghargaan nonfinansial seperti apresiasi kinerja, pemberian insentif berbasis prestasi, maupun penghargaan moral yang dapat meningkatkan loyalitas pegawai. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menyeluruh, diharapkan kinerja pegawai kelurahan dapat meningkat secara berkelanjutan sehingga pelayanan publik kepada masyarakat dapat lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfah, A. (2024). Organizational culture, compensation, and employee performance in SMEs: Lessons for public sector adaptation. *Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 77–89. <https://doi.org/10.5430/jhrs.v12n1p77>
- Chandra, D., & Rahmat, R. (2022). Compensation strategy and its impact on employee motivation: Evidence from local government offices. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 7(2), 30–42. <https://doi.org/10.25077/japi.7.2.30-42.2022>
- Dnyoto, A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fulmer, I. S., Gerhart, B., & Kim, D. S. (2023). Compensation and employee outcomes: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 66(2), 356–384. <https://doi.org/10.5465/amj.2021.0108>
- Justyanita, J., & Agustin, I. N. (2022). Analisis Dampak Perilaku Keuangan Terhadap Keputusan Investasi Cryptocurrencies pada Generasi Milenial di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 14(2), 177-190.
- Lelani, I., Haqq, A., & Firdaus, R. (2024). The impact of techno-overload on work

- engagement and performance in public organizations. *International Journal of Public Sector Management*, 37(3), 415–432. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-12-2023-0457>
- Lismanto, R., Prasetyo, H., & Widodo, T. (2022). Work ability and public service performance: An empirical study. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(1), 55–65. <https://doi.org/10.33830/jmo.v13i1.2781.2022>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Boston: Pearson.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nurjaya, A. (2021). Human resource management practices in local government: A study on employee discipline and performance. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 18(1), 40–52. <https://doi.org/10.31955/jia.v18i1.1987>
- Prastiwi, R., Santosa, B., & Hidayat, M. (2022). The effect of workload on employee stress and performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 7(2), 80–92. <https://doi.org/10.31941/jimi.v7i2.1850>
- Putra, Y., Sari, L., & Nugroho, A. (2019). Workload, compensation, and performance in manufacturing firms. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 35–47. <https://doi.org/10.31937/jmb.v21i1.888>
- Rihman, F., & Ichsan, M. (2021). Workload and its implications on performance in government institutions. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 115–126. <https://doi.org/10.35972/jieb.v18i2.1223>
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson.
- SAGE Open. (2024). Recognition and nonfinancial rewards in public service organizations. *SAGE Open*, 14(2), 1–12. <https://doi.org/10.1177/2158244024123456>
- Sadewo, B., & Shinta, R. (2024). Job demands-resources model in Indonesian local government: Implications for performance management. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 24(1), 101–117. <https://doi.org/10.25124/jmi.v24i1.3274>
- Sari, D., & Nugroho, A. (2020). Compensation system and employee performance in banking institutions. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 35(1), 85–95. <https://doi.org/10.22146/jebi.12345>
- Sinar, R. S. (2021). Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 94–107.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Warumu, J., Hakim, R., & Laila, S. (2025). Quantitative research design in management science. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 14(1), 15–28. <https://doi.org/10.24036/jish.v14i1.3225>
- Widyandari, D., Prabowo, T., & Santika, A. (2020). Work ability and its relation to performance in local government institutions. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 95–108. <https://doi.org/10.25077/jap.6.2.95-108.2020>
- WJARR. (2023). Workload and employee performance in the public sector: A review study. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 17(3), 210–220. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2023.17.3.0123>
- Yasinta, E., Firdaus, R., Haqq, A., & Run, D. (2024). Technological complexity and employee capability: Evidence from local government. *Asian Journal of Public*

Administration, 46(4), 567–583. <https://doi.org/10.1080/02598272.2024.1876435>
Yunita, S., Rahman, A., & Hidayah, N. (2025). Integrated HR management in local government organizations: Linking workload, competence, and rewards to performance. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(1), 45–60. <https://doi.org/10.23960/jmp.v12i1.3456>