

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggal, R. P. . (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37.
- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1).
- Alamsah, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *Digilibadmin.Unismuh.Ac.Id*.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction , Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division ). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23–30.
- Aprijon. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(1), 44–57.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance Muhammad. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276.

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). United Kingdom: Kogan Page.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lyberty.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (1st ed.). Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Ati, S. (2016). *The Influence of Compensation and Working Environment to Teachers' Performance at Privet Senior High School in Koja District North Jakarta*. University of Jakarta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, (1st ed.). Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Christiyono, M. P. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson* (16th ed.). United States: Pearson.
- Elfadilla, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro].
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of Stress, Work-Family Conflict, Role Conflict, Role Ambiguity and Overload among Dual-Career and Single Couples. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Volume 10(1).
- Fatima, I., Tabassum, H., & Farooq, Z. (2017). Work Family Conflict, Perceived Work Overload and Work Exhaustion in Employees of Banking Sector.

*Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 439–451.

Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J., & Robert, K. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). United States: McGraw-Hill.

Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34.

Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–6.

Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>

Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.

Jateng, P. (2018). 7 Alasan Pentingnya Pendidikan Anak PAUD Menurut Para Ahli.

In <https://www.paud.id>.

- Jeky, R., Sofia, A., & Rumawas, W. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Kadaryat, R. P. (2020). Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Jam Kerja Shift (Studi Pada Karyawan Puskesmas Cireunghas, Sukabumi) [Universitas Komputer Indonesia]. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Issue 2011).
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Philosophy of Science* (1st ed., Vol. 4, Issue 4). Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusumawardani, T. D., Suprayitno, & Utami, S. S. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(2), 230–241.
- Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja,

- Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Najib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Pratomo, B. B. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.

- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok* (Vol. 1) [Institut Pertanian Bogor]. <https://adoc.pub/queue/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-divi.html>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). United Kingdom: Pearson.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development*. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)* (1st ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setiawan, D. P. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten - Jawa Tengah - Indonesia*. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Bandung: ALFABETA.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 48–67.
- Tyas, E. R. (2010). Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (Work-Overload) Dengan Stres Kerja Pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. *Basu Swasta DH*, 17(440), 13–47. <http://id.wikipedia.org/wiki/Strategi>.
- Ukwadinamor, C. U., & Subomi, A. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(11), 16–25.

<https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>

Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>

Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.



# LAMPIRAN

**LAMPIRAN 1****BIODATA****Identitas Diri**

Nama : Melenia Ramadani  
Tempat, Tanggal Lahir : Maros, 08 Desember 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : BTN Istiqamah Lestari Blok A5/4  
No. Telepon : 081241313878  
Alamat Email : [meleniaaaaar@gmail.com](mailto:meleniaaaaar@gmail.com)

**Riwayat Pendidikan**

2006 – 2012 : SDN 103 Inpres Hasanuddin  
2012 – 2015 : SMP Negeri 2 Unggulan Maros  
2015 – 2018 : SMA Negeri 1 Maros  
2018 – 2022 : S1 Manajemen Universitas Hasanuddin

**Pengalaman Organisasi**

1. Anggota Keluarga Mahasiswa (KEMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin (IMMAJ FEB-UH)
2. Kader Madya Forum Studi Ekonomi Islam (FoSEI) Universitas Hasanuddin

Makassar, 02 Juni 2022

Melenia Ramadani

**LAMPIRAN 2****KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI****Pengaruh *Work-overload* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros**

Assalamualaikum Wr.Wb.

Saya Melenia Ramadani mahasiswi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi, bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul "**Pengaruh *Work-overload* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik Pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros**". Dengan demikian, saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara(i) agar mengisi kuesioner penelitian ini berdasarkan kondisi yang sebenar-benarnya dan apa adanya. Semua bentuk informasi dan jawaban yang diperoleh akan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) saya mengucapkan banyak terima kasih.

**Petunjuk Pengisian Kuesioner:**

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan seksama
2. Untuk setiap item pernyataan berikan satu jawaban
3. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa kriteria yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara(i)
4. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara(i) miliki.
5. Terdapat lima pilihan respon atau jawaban yaitu:  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju

- N : Netral  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : P/L
3. Usia :
  1. 18 – 25 Tahun
  2. 26 – 30 Tahun
  3. 31 – 35 Tahun
  4. 35 – 40 Tahun
  5. 41 – 45 Tahun
  6. > 45 Tahun
4. Lama bekerja :
  1. > 1 Tahun
  2. 2-5 Tahun
  3. > 45 Tahun
5. No. Hp :

### 1. Variabel *Work-overload* (X1)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Target yang harus dicapai dalam pekerjaan sudah jelas					
2.	Saya sudah melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ada					
3.	Jumlah pendidik yang ada pada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada					
4.	Terkadang pekerjaan yang dilakukan sulit untuk dikerjakan					
5.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya					
6.	Saya merasa pemberian tugas sudah sesuai standar					
7.	Saya sudah bekerja dengan waktu yang telah ditetapkan					
8.	Saya merasa waktu istirahat sudah cukup					
9.	Saya dapat meninggalkan lembaga/sekolah ketika waktu kerja telah selesai					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya					
11.	Pada saat-saat tertentu tugas yang diberikan membuat saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya					

### 2. Variabel Kompensasi (X2)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar					
2.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya puas terhadap gaji yang diberikan					
4.	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
5.	Insentif diberikan untuk yang berprestasi					
6.	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai					
7.	Saya menerima tunjangan tepat waktu					
8.	Lembaga/sekolah menyediakan fasilitas sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
9.	Fasilitas yang diberikan mendukung suasana kerja					

### 3. Variabel Kinerja (Y)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan dengan baik					
2.	Kuantitas hasil kerja saya mengalami peningkatan dari waktu ke waktu					
3.	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga/sekolah dapat saya capai dengan baik					
4.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas hasil kerja saya					
5.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
6.	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
7.	Seluruh pekerjaan dapat saya kerjakan yang menjadi tugas saya					
8.	Saya mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya					
9.	Saya dapat bekerja sama dengan sesama pendidik					
10.	Hubungan kerja antar rekan kerja terjalin dengan baik					

## LAMPIRAN 3

## Tabulasi Data Penelitian

1. Variabel *Work-overload* (X1)

Responden	<i>Work-overload</i> (X1)											Total X1
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	X1. 8	X1. 9	X1. 10	X1. 11	
1	4	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	44
2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	38
3	1	5	2	5	3	5	5	5	3	5	5	44
4	5	5	5	1	5	5	3	3	4	1	1	38
5	5	5	5	2	3	3	2	3	5	5	1	39
6	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	43
7	5	5	5	2	5	5	5	4	5	1	2	44
8	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	47
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	51
10	5	4	5	3	5	5	5	4	5	1	1	43
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	46
12	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	38
13	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	2	41
14	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	2	33
15	5	4	5	2	4	5	4	4	1	5	1	40
16	4	5	4	3	5	4	4	4	5	2	2	42
17	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	30
18	5	4	4	2	4	4	5	4	5	3	1	41
19	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	39
20	4	4	5	2	4	4	4	4	5	3	2	41
21	4	5	4	3	5	4	5	5	4	1	1	41
22	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	2	44
23	5	4	5	2	5	5	5	4	4	4	2	45
24	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	32
25	3	4	4	2	4	4	4	3	5	2	2	37
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	25
27	5	4	5	3	3	4	5	5	5	2	4	45
28	5	5	4	3	5	4	4	4	4	2	1	41
29	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	1	44
30	4	4	5	2	5	4	5	5	5	1	2	42
31	4	5	5	2	3	4	3	5	4	3	1	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	51
33	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	2	36
34	5	4	4	3	4	3	5	4	4	2	1	39
35	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	1	46
36	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	39
37	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	2	39
38	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	1	43
39	2	2	1	2	4	2	4	4	4	4	2	31
40	2	2	2	2	4	2	5	5	5	1	1	31

41	5	5	1	2	5	5	5	5	5	2	2	<b>42</b>
42	5	5	1	4	4	4	5	5	5	3	1	<b>42</b>
43	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	<b>44</b>
44	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	2	<b>42</b>
45	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	<b>38</b>
46	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	<b>38</b>
47	5	5	4	2	4	4	5	5	4	2	2	<b>42</b>
48	5	5	4	3	5	4	5	5	5	1	1	<b>43</b>
49	5	4	4	2	4	4	4	4	5	3	3	<b>42</b>
50	5	4	4	2	3	4	5	3	5	1	1	<b>37</b>
51	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	2	<b>45</b>
52	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	<b>47</b>
53	4	4	4	2	4	4	4	5	5	1	1	<b>38</b>
54	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	4	<b>30</b>
55	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	<b>36</b>
56	4	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	<b>34</b>
57	4	4	3	2	4	4	4	3	4	2	2	<b>36</b>
58	4	4	2	2	4	4	4	3	4	2	2	<b>35</b>
59	4	5	2	2	3	4	4	4	4	2	2	<b>36</b>
60	4	4	2	1	4	4	5	3	4	2	1	<b>34</b>
61	4	4	1	1	4	4	4	3	4	2	1	<b>32</b>
62	4	4	2	1	2	2	4	3	3	2	1	<b>28</b>
63	4	3	4	1	2	3	4	2	2	2	1	<b>28</b>
64	4	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	<b>26</b>
65	3	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	<b>25</b>
66	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	<b>24</b>
67	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	<b>28</b>
68	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	<b>26</b>
69	5	4	5	5	5	2	5	5	1	1	5	<b>43</b>
70	3	2	1	2	4	2	3	2	2	3	3	<b>27</b>
71	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	1	<b>26</b>
72	4	3	2	1	4	2	4	4	2	2	1	<b>29</b>
73	4	2	2	2	4	3	4	4	3	1	1	<b>30</b>
74	4	3	2	1	4	3	4	4	3	2	2	<b>32</b>
75	4	4	2	2	2	3	2	3	2	1	1	<b>26</b>
76	4	4	3	1	2	4	4	3	3	4	3	<b>35</b>
77	4	2	2	1	4	3	4	4	4	1	1	<b>30</b>
78	4	3	2	1	4	4	4	3	2	2	1	<b>30</b>
79	5	5	3	2	3	3	4	2	4	2	1	<b>34</b>
80	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	2	<b>35</b>
81	5	4	2	2	5	2	4	4	4	2	1	<b>35</b>
82	4	4	2	1	5	2	4	2	4	1	2	<b>31</b>
83	4	2	2	1	5	2	4	2	4	2	2	<b>30</b>
84	4	4	2	1	4	4	4	4	3	2	1	<b>33</b>
85	4	3	2	1	4	2	4	1	2	2	1	<b>26</b>
86	4	2	2	2	5	4	4	3	4	2	1	<b>33</b>



## 2. Variabel Kompensasi (X2)

Responden	Kompensasi (X2)									Total X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	2	2	4	3	4	5	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	1	1	2	4	1	1	1	4	4	19
6	2	3	3	4	3	2	3	4	4	28
7	4	4	4	5	5	3	3	5	5	38
8	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
9	5	5	5	5	2	5	5	5	5	42
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
11	5	5	5	5	1	5	5	5	5	41
12	4	4	4	4	3	4	3	3	3	32
13	3	3	2	4	3	3	3	4	3	28
14	3	4	3	5	3	2	3	4	4	31
15	1	1	3	3	1	1	1	4	3	18
16	4	4	4	4	4	4	3	5	4	36
17	1	1	1	5	5	1	1	3	3	21
18	4	4	4	5	1	4	3	4	4	33
19	3	3	4	4	4	3	4	4	5	34
20	4	4	5	5	5	4	2	3	5	37
21	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
22	5	4	4	5	3	4	4	5	5	39
23	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36
24	4	4	5	3	5	2	5	2	2	32
25	2	2	2	2	1	2	2	4	4	21
26	2	3	2	2	4	3	3	3	3	25
27	2	3	2	5	4	4	3	4	4	31
28	1	2	2	5	3	2	3	2	2	22
29	3	4	1	5	2	5	4	2	3	29
30	4	4	4	4	3	3	3	3	4	32
31	2	2	3	3	5	3	3	2	2	25
32	4	4	4	5	5	5	4	3	3	37
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34
34	1	1	1	5	4	1	3	2	2	20
35	5	5	5	5	1	5	4	5	4	39
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
38	3	3	2	4	3	2	1	4	3	25
39	1	1	1	1	3	1	1	2	2	13
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
42	1	1	1	1	1	1	2	2	2	12
43	1	1	1	1	1	1	1	1	2	10
44	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38

45	1	1	1	1	1	1	1	1	2	<b>10</b>
46	1	1	1	1	1	1	1	2	2	<b>11</b>
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	<b>9</b>
48	5	5	4	5	4	5	4	5	4	<b>41</b>
49	4	4	5	5	1	5	4	4	4	<b>36</b>
50	3	3	3	4	2	5	2	2	2	<b>26</b>
51	2	4	2	5	4	3	2	4	4	<b>30</b>
52	2	3	3	5	5	3	3	4	4	<b>32</b>
53	4	4	4	5	4	4	3	5	5	<b>38</b>
54	3	3	3	3	4	3	3	3	3	<b>28</b>
55	2	3	3	4	4	2	2	2	3	<b>25</b>
56	2	2	3	4	4	2	3	2	3	<b>25</b>
57	2	2	3	4	4	3	3	4	3	<b>28</b>
58	2	2	3	4	4	3	2	3	3	<b>26</b>
59	2	3	3	5	4	2	3	3	3	<b>28</b>
60	1	2	2	3	4	2	2	2	3	<b>21</b>
61	1	1	2	4	4	2	2	3	2	<b>21</b>
62	1	1	1	3	3	1	2	2	2	<b>16</b>
63	1	1	1	3	3	2	2	2	2	<b>17</b>
64	1	2	2	3	2	1	1	2	2	<b>16</b>
65	1	1	1	2	2	2	2	2	2	<b>15</b>
66	2	1	1	3	2	1	2	3	2	<b>17</b>
67	1	1	1	3	2	2	2	2	2	<b>16</b>
68	1	1	1	3	2	1	2	2	3	<b>16</b>
69	1	1	3	5	2	1	5	5	5	<b>28</b>
70	1	1	2	2	1	1	2	4	4	<b>18</b>
71	2	2	1	3	1	2	2	3	2	<b>18</b>
72	1	2	2	2	1	1	3	3	3	<b>18</b>
73	1	1	2	2	2	2	2	3	3	<b>18</b>
74	2	2	1	4	2	2	2	3	3	<b>21</b>
75	1	1	1	4	2	2	3	2	2	<b>18</b>
76	1	1	1	4	3	1	2	2	2	<b>17</b>
77	1	2	2	4	3	2	3	4	4	<b>25</b>
78	1	2	2	4	3	2	2	3	3	<b>22</b>
79	1	1	1	4	3	2	2	2	2	<b>18</b>
80	1	2	2	4	3	2	2	2	2	<b>20</b>
81	1	1	2	4	2	2	2	4	4	<b>22</b>
82	2	2	2	3	2	2	2	3	2	<b>20</b>
83	2	2	1	5	3	1	2	4	3	<b>23</b>
84	2	2	2	4	1	2	2	2	2	<b>19</b>
85	1	1	2	3	2	2	2	3	2	<b>18</b>
86	1	1	2	4	2	2	2	2	2	<b>18</b>

## 3. Variabel Kinerja (Y)

Responden	Y										Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
7	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36
15	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	43
16	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	41
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	45
19	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
20	4	4	3	5	3	3	3	4	5	5	39
21	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
24	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	21
25	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	40
26	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
28	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	38
29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
31	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	37
34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	36
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
38	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
39	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
43	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
44	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44

45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
46	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
47	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>48</b>
48	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	<b>48</b>
49	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	<b>40</b>
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>39</b>
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>40</b>
52	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	<b>38</b>
53	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>46</b>
54	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	<b>27</b>
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
56	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>37</b>
57	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
58	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	<b>41</b>
59	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	<b>44</b>
60	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	<b>42</b>
61	5	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>40</b>
62	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	<b>32</b>
63	3	3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	<b>28</b>
64	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	<b>31</b>
65	3	2	3	4	2	4	2	3	2	3	3	<b>28</b>
66	2	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>31</b>
67	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	<b>31</b>
68	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	<b>31</b>
69	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>49</b>
70	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	<b>34</b>
71	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	<b>36</b>
72	4	3	2	4	4	4	2	3	4	5	5	<b>35</b>
73	3	4	3	4	2	3	2	4	4	4	4	<b>33</b>
74	4	3	4	5	4	4	3	4	2	3	3	<b>36</b>
75	4	2	2	4	3	5	2	4	4	4	4	<b>34</b>
76	3	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	<b>36</b>
77	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	<b>34</b>
78	4	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	<b>38</b>
79	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>38</b>
80	4	2	2	4	4	4	4	5	2	2	2	<b>33</b>
81	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	<b>35</b>
82	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	<b>38</b>
83	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>
84	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	5	<b>37</b>
85	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>33</b>
86	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	2	<b>30</b>



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.075	.000		.000	.000	.000	.581	.606	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.7	Pearson Correlation	.437**	.395**	.331**	.194	.511**	.472**	1	.613**	.493**	.206	-.011	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.073	.000	.000		.000	.000	.057	.920	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.8	Pearson Correlation	.333**	.523**	.471**	.351**	.488**	.557**	.613**	1	.545**	.086	.105	.762**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.429	.336	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.9	Pearson Correlation	.401**	.549**	.448**	.067	.547**	.569**	.493**	.545**	1	.158	-.112	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.539	.000	.000	.000	.000		.145	.305	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.10	Pearson Correlation	.178	-.031	.052	.003	.216*	-.060	.206	.086	.158	1	-.200	.238*
	Sig. (2-tailed)	.101	.778	.632	.977	.046	.581	.057	.429	.145		.065	.027
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X1.11	Pearson Correlation	-.212	.052	.074	.522**	-.021	.056	-.011	.105	-.112	-.200	1	.200
	Sig. (2-tailed)	.050	.634	.501	.000	.848	.606	.920	.336	.305	.065		.064
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Total_X1	Pearson Correlation	.602**	.762**	.742**	.441**	.693**	.761**	.677**	.762**	.713**	.238*	.200	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.027	.064	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.8	Pearson Correlation	.668**	.660**	.687**	.629**	.201	.597**	.628**	1	.886**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.064	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
X2.9	Pearson Correlation	.687**	.710**	.747**	.633**	.263*	.630**	.664**	.886**	1	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Total_X2	Pearson Correlation	.910**	.925**	.908**	.776**	.478**	.878**	.846**	.798**	.834**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).





	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y8	Pearson Correlation	.551**	.503**	.582**	.620**	.659**	.593**	.640**	1	.663**	.609**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y9	Pearson Correlation	.584**	.617**	.628**	.550**	.584**	.452**	.593**	.663**	1	.863**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Y10	Pearson Correlation	.564**	.605**	.633**	.595**	.625**	.525**	.554**	.609**	.863**	1	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86
Total_Y	Pearson Correlation	.776**	.808**	.817**	.751**	.798**	.702**	.791**	.803**	.837**	.840**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86	86

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 5

### Hasil Uji Reliabilitas

#### 1. Variabel *Work-overload* (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.822	11

#### 2. Variabel Kompensasi (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.938	9

#### 3. Variabel Kinerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.933	.934	10

## LAMPIRAN 6

## Hasil Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

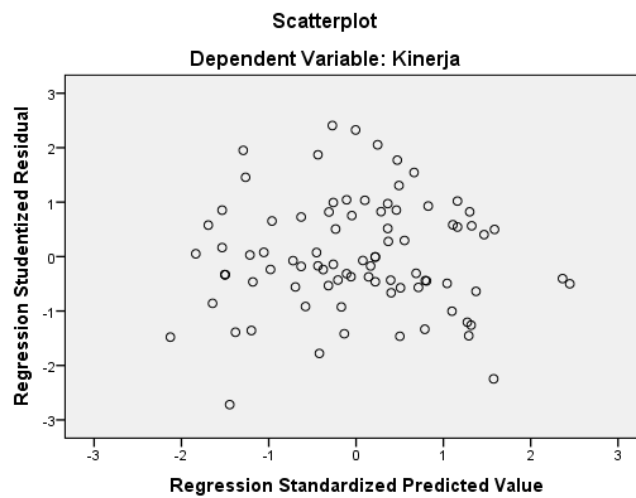
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39778216
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.074
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Workoverload	.651	1.537
	Kompensasi	.651	1.537

## 3. Uji Heterokedastisitas



## LAMPIRAN 7

## Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.551	2.789		4.142	.000
Workoverload	-.083	.062	-.120	-1.329	.018
Kompensasi	.793	.088	.814	9.049	.000

## LAMPIRAN 8

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Uji Statistik T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.551	2.789		4.142	.000
	Workoverload	-.083	.062	-.120	-1.329	.018
	Kompensasi	.793	.088	.814	9.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 2. Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2113.640	2	1056.820	53.357	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1643.941	83	19.807		
	Total	3757.581	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Workoverload

#### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.552	4.450

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Workoverload

**PENGARUH *WORK-OVERLOAD* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PENDIDIK PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK  
USIA DINI (PAUD) DI KABUPATEN MAROS**

***THE INFLUENCE OF WORK-OVERLOAD AND COMPENSATION ON  
EDUCATOR PERFORMANCE AT LEMBAGA PENDIDIKAN ANAK USIA  
DINI (PAUD) IN MAROS DISTRICT***

Melenia

Ramadani

Musran Munizu

Wahda

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-overload* dan kompensasi terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan jumlah responden sebesar 86 sampel. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang telah dibagikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 22 *for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *work-overload* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik serta kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

*This study aims to determine the influence of work-overload and compensation on the performance of educators at Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) in Maros District. This study uses a quantitative approach. The sampling method used in this research is probability sampling with 86 samples of respondents. The data in this study were obtained from the results of distributing questionnaires that had been distributed. Data analysis method used in this research is descriptive analysis method and multiple linear regression analysis using IBM SPSS version 22 application for windows. The results of this study indicate that the work-overload variable partially has a negative and significant effect on the performance of educators and compensation partially has a positive and significant effect on the performance of educators at Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) in Maros District.*

**Keyword:** *Work-overload, Compensation, Performance*

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Bagi suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam mendukung organisasi agar dapat berkembang dan menjadi lebih baik. Tidak bisa dipungkiri bahwa tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi tidak dapat menjalankan aktivitas mereka sebagaimana mestinya. Dalam mencapai target jangka pendek maupun jangka panjang, organisasi mengandalkan potensi yang dimiliki sumber daya manusia atau bisa disebut juga sebagai karyawan/pegawai.

Salah satu faktor penunjang keberhasilan organisasi bergantung pada kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia. Kinerja erat kaitannya dengan dimensi apakah baik atau buruk. Ketika pegawai memberikan hasil tanggung jawab pekerjaan mereka yang sebanding dengan standar maupun kriteria yang dibakukan oleh instansi, maka kinerja pegawai tersebut terbilang baik, sebaliknya jika tidak, berarti kinerjanya buruk (Priyono, 2010). Pengelolaan kinerja yang efektif dan efisien menjadi tolak ukur kemampuan serta kualitas yang pada dasarnya berpengaruh terhadap manfaat yang diperoleh organisasi.

Menurut Sihaloho & Siregar (2019) kinerja adalah pencapaian terbaik yang dilakukan

pegawai dimana mereka mengerahkan seluruh daya yang dimiliki dengan memikirkan kualitas dan kuantitas sehingga menghasilkan efektifitas dan efisiensi dalam serangkaian kegiatan serta memotivasi dalam pengembangan organisasi yang lebih maju. Sama halnya yang dikemukakan oleh Gibson dkk. (dalam Masram & Mu'ah, 2015) dimana kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan untuk melakukan tugas dan mencapai tujuan. Jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik, maka kinerjanya dikatakan berhasil.

Pendidikan tentu berperan penting pada setiap aspek kehidupan bangsa dan negara utamanya dalam menghasilkan generasi penerus yang berkualitas. Adanya tahapan dan jenjang pendidikan sejak usia dini mendorong sistem pendidikan khususnya di Indonesia mengalami perkembangan dan menjadikan pendidikan merupakan sesuatu yang mutlak bagi masyarakat. Menanamkan pendidikan sejak usia dini sangat penting karena pada usia 4 tahun pertama, 50% kapasitas kecerdasan anak telah selesai terbentuk (www.paud.id). Selain itu, pendidik pada tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) juga menjadi perhatian penting dimana tugas dan tanggung jawab yang mereka pegang berpengaruh terhadap kualitas kinerja yang dihasilkan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Dapodik, terdapat 235 lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang ada di Kabupaten Maros dan hanya 146 lembaga diantaranya yang terakreditasi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat 89 lembaga PAUD di Kabupaten Maros yang masih belum memenuhi standar untuk memperoleh predikat akreditasi.

**Tabel 1.1 Hasil Pemetaan Mutu Tahun 2019 dan 2020 (%)**

No	Standar	Tahun	
		2019	2020
1	Standar Tingkat Pencapaian Perkembangan Anak	28,75	19,8
2	Standar Isi	21	19
3	Standar Proses	31,5	25,9
4	Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan	63,25	36,2
5	Standar Sarana dan Prasarana	45,25	29,3
6	Standar Pengelolaan	22,25	24,8
7	Standar Pembiayaan	28,25	36,2
8	Standar Penilaian	30,75	34,5
	<b>Rata-rata</b>	<b>33,88</b>	<b>28,21</b>

Sumber: BPPAUD & DIKMAS

Untuk standar pendidik dan terjadi penurunan yang signifikan yaitu sebesar 27,05% yang disebabkan banyaknya lembaga PAUD yang masih kekurangan pendidik. Kurangnya pendidik dan tenaga kependidikan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karena pendidik yang tersedia per lembaga rata-rata tidak dapat memenuhi standar kinerja yang dibutuhkan. Adanya penurunan standar mutu pada lembaga PAUD yang ada di Kabupaten Maros menggambarkan bahwa kinerja individu pendidik yang dihasilkan tidak berjalan dengan baik dan berpengaruh terhadap kualitas kinerja lembaga.

Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Menurut Lestary dan Harmon (2018) faktor internal terdiri dari wawasan atau ilmu pengetahuan, kemampuan dan kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, serta sikap dan perilaku yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari gaya kepemimpinan, hubungan yang terjalin baik secara vertikal maupun horizontal dan lingkungan kerja tempat karyawan menjalankan aktivitas mereka. Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *background* pendidikan yang tidak sinkron dengan *job desk* pegawai, rendahnya komitmen pegawai, kompensasi, kurangnya motivasi, rasa disiplin yang terkikis, dan tingginya beban kerja yang diberikan oleh suatu organisasi (Irawati & Carrollina, 2017). Faktor-faktor tersebut memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai satu sama lain dan tidak dapat dihindari dalam aktivitas kerja pegawai maupun organisasi.

Berdasarkan teori di atas, diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan gabungan atau banyaknya aktivitas yang harus dilakukan oleh sumber daya manusia yang tersedia sebelum batas waktu yang telah ditetapkan. Berdasarkan yang tercantum pada Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa



beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Elfadilla (2018) beban kerja adalah sejumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan hasil penelitian Haq dkk. (2020) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja berlebihan terhadap kinerja.

Irwandy (dalam Najib, 2020) menjelaskan beban kerja adalah rata-rata frekuensi kegiatan dari setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Tugas dan tanggung jawab berlebihan yang dibebankan kepada pegawai berdampak pada tidak maksimalnya hasil yang dicapai dikarenakan pegawai maupun karyawan sulit untuk mengatur tugas dalam kurun waktu tertentu. Jika kondisi ini terjadi berulang-ulang, maka tentu saja akan mempengaruhi kinerja (Irawati & Carollina, 2017).

Komaruddin (dalam Superman, 2020) menyatakan bahwa analisis beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dipakai dan diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, analisis beban kerja dimaksudkan untuk menetapkan berapa kuantitas orang dan tanggung jawab atau beban kerja yang sesuai untuk penugasan resmi. Berdasarkan penelitian Andriani (2014) terdapat tiga kondisi beban kerja yang dibebankan kepada pegawai yaitu beban kerja sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Pegawai yang bekerja memiliki kapasitasnya masing-masing untuk melakukan pekerjaannya. Untuk itu, dalam mencapai target organisasi harus secara efektif mengelola kinerja pegawai agar tidak terjadi beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang dapat mengganggu jalannya aktivitas organisasi.

Beban kerja berlebihan atau *work-overload* yang dialami dimana tenaga kerja yang dituntut agar melaksanakan lebih banyak tugas daripada yang diinginkan secara bertanggung jawab dalam kurun waktu tertentu (Fatima dkk., 2017). Beban kerja berlebihan merupakan sebuah keadaan yang terjadi apabila lingkungan memberikan tuntutan yang melampaui kapasitas tenaga kerja (Ahsani dkk., 2020). Menurut Fern dan Kimura (2018) adanya *work-overload* disebabkan ketika pegawai merasa tugas, kegiatan, maupun tanggung jawab melebihi kemampuan mereka dengan mempertimbangkan waktu yang tersedia, tenaga, serta hal-hal lain yang menghambat jalannya pekerjaan. Beban kerja berlebihan (*work-overload*) yang tidak mempertimbangkan kapasitas tenaga kerja berdampak pada kualitas kinerja yang dihasilkan (Ahsani dkk., 2020).

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan, terdapat 17,24% lembaga yang mengalami masalah kekurangan pendidik pada lembaga PAUD di Kabupaten Maros. Ini berarti sebagian besar lembaga PAUD sangat kekurangan pendidik sehingga satu orang pendidik juga harus melakukan tugas administrasi, mengelola, sekaligus menjalankan tugas akademik. Hal ini tentu sudah melebihi kapasitas pendidik dimana seharusnya beban kerja yang dimiliki sesuai dengan kemampuan pendidik. Adapun data jumlah pendidik dan peserta didik PAUD di Kabupaten Maros dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2 Data Pendidik dan Peserta Didik PAUD di Kabupaten Maros**

No	Kecamatan	Status		Jumlah	
		Negeri	Swasta	Pendidik	Peserta Didik
1	Turikale	1	22	60	725
2	Mandai	1	20	64	757
3	Lau	1	11	36	576
4	Bantimurung	3	12	45	700
5	Simbang	1	17	44	523
6	Tanralili	0	23	55	760
7	Bontoa	2	21	60	789
8	Maros Baru	1	16	47	633
9	Marusu	2	8	35	506
10	Camba	1	15	34	399
11	Cenrana	1	15	41	413
12	Moncongloe	1	18	49	586
13	Mallawa	3	9	31	326
14	Tompobulu	0	10	22	399

	Jumlah	18	217	623	8092
	Total Lembaga	235			

Sumber: DAPODIKDASMEN tahun 2022

Berdasarkan data di atas, jumlah pendidik dan peserta didik memiliki perbedaan yang sangat signifikan yang mengakibatkan sebagian besar pendidik mengalami beban kerja berlebihan (*work-overload*) pada lembaga PAUD di Kabupaten Maros. Selain itu, lembaga PAUD yang memiliki satu orang pendidik berjumlah 26 lembaga, dua orang pendidik berjumlah 102 lembaga, tiga orang pendidik berjumlah 66 lembaga dan lebih dari tiga orang pendidik berjumlah 41 lembaga yang mengindikasikan masih banyak lembaga PAUD yang kekurangan tenaga pendidik. Hal ini menyebabkan terganggunya aktivitas yang harus dijalankan sehingga menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan maksimal dalam memenuhi tanggung jawabnya.

Selanjutnya, menurut Irawati & Carollina (2017) kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam organisasi, pekerja berkontribusi dalam hal pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu serta komitmen untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menetapkan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi (Sinambela, 2016). Selain itu menurut Larasati (2021) kompensasi memegang faktor sentral dalam keberlangsungan hak hidup bagi pekerja dalam melaksanakan tugas mereka. Kompensasi bukan hanya sekedar meteri namun juga sebagai balas jasa antar individu maupun organisasi dengan pegawai.

Masram & Mu'ah (2015) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pekerja sebagai balas jasa untuk kontribusi mereka. Selain itu, menurut Arif dkk (2019) kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai untuk jasa yang diberikan atau hasilnya kepada sebuah organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu alasan dalam menumbuhkan semangat dan gairah kerja (Widayati, 2019). Organisasi yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi pegawai serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi pegawai akan rawan terhadap keguncangan karena mereka akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh (Pratomo, 2018). Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai (Sinambela, 2016).

Kompensasi untuk pendidik tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros terbilang sangat kurang. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Maros Nomor 44/KPTS/420/2021 tentang penetapan jasa/upah kerja pengelola dan tenaga pendidik kelompok bermain pada Pendidikan Anak Usia Dini se-Kabupaten Maros Tahun 2021 menetapkan bahwa pendidik menerima kompensasi sebesar Rp 500.000,- per bulan. Tentu hal ini cukup memprihatinkan dan jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Wiyani (dalam Alamsah, 2020) kesejahteraan menjadi faktor yang akan mempengaruhi para pendidik dalam pekerjaannya. Jika kesejahteraan pendidik rendah maka akan rendah pula kinerjanya, sebaliknya jika kesejahtraannya tinggi maka baik kebutuhan hidup dapat terpenuhi dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kondisi ini mempengaruhi secara langsung pada keefektifan kinerja pendidik lembaga PAUD di Kabupaten Maros.

Kompensasi memegang peran penting dalam menentukan kualitas pekerjaan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja adalah kurang lancarnya pelaksanaan pekerjaan dan seringnya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien yang membuat organisasi semakin kompetitif (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Hasil penelitian yang dilakukan Alamsah (2020) dan Pratomo (2018) menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh *Work-Overload* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka masalah pokok yang ada dalam penelian ini, adalah :

1. Apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?
3. Apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros?

### 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja berlebihan (*work-overload*) terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.
3. Untuk mengetahui apakah beban kerja berlebihan (*work-overload*) dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi dipastikan memiliki berbagai jenis sumber daya yang digunakan untuk mengubah *input* menjadi *output* dalam bentuk barang maupun jasa yang berkualitas. Dari sekian jenis sumber daya, manusia merupakan salah satu indikator paling penting karena tanpa adanya manusia organisasi tidak dapat menjalankan aktivitasnya. Untuk membuat perencanaan, pengelolaan, dan mengendalikan sumber daya manusia maka organisasi membutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dessler (2020) mendefinisikan "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*" yang dapat diterjemahkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberi kompensasi kepada karyawan/pegawai, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan. Kemudian Armstrong & Taylor (2020) mengemukakan "*Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed, and developed in organizations*" yang berarti manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana di dalam suatu organisasi mempekerjakan, mengelola, dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berkaitan dengan perencanaan, pengelolaan dan pengaturan aktivitas manusia dalam organisasi dengan berbagai praktik yang dijalankan untuk mencapai tujuan bersama.

Kaswan (2012) dalam (Bukit dkk., 2017) menjelaskan sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen, termasuk diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan sebagainya. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang siap, mau, dan mampu berkontribusi pada tujuan para pemangku kepentingan. Adapun yang dikemukakan oleh (Sinambela, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan fungsi operasional, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Manajemen sumber daya manusia memasukkan semua ketentuan yang telah ditetapkan dan implementasi manajemen yang melibatkan secara langsung sumber daya manusianya.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki utamanya sumber daya manusia melalui berbagai bentuk aktivitas manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting untuk mendukung keefektifan kinerja yang dihasilkan suatu organisasi.

### 2.1.2 *Work-overload*

Beban kerja mengacu pada besarnya tugas pekerjaan yang harus dilakukan dan dapat menyebabkan tekanan bagi pekerja. Berdasarkan keputusan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Nomor:KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekelompok atau sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut (Gibson dkk., 2012) beban kerja merupakan tekanan yang dirasakan oleh pekerja sebagai respon tidak dapat menyesuaikan diri, yang disebabkan oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu akibat dari suatu tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang berlebih) dan menyebabkan tuntutan psikologi maupun fisik terhadap seseorang.

Adapun definisi beban kerja yang dikemukakan Kasmarani (2012) adalah sesuatu yang dihasilkan dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas yang diberikan, lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja. Komaruddin (dalam Suparman, 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan proses penentuan jumlah jam kerja yang dipakai dan diperlukan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Elfadilla (2018) beban kerja adalah sejumlah kegiatan maupun tugas yang harus dirampungkan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan seluruh rangkaian aktivitas atau kegiatan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh pekerja dalam suatu organisasi dalam periode waktu yang telah ditentukan. Beban kerja harus menjadi perhatian penting dimana organisasi harus secara efektif mengelola kinerja pegawai agar tidak menimbulkan beban kerja berlebihan atau biasa disebut *work-overload*.

Beban kerja berlebihan atau *work-overload* merupakan konflik yang diakibatkan ketika tingkat permintaan melebihi sumber daya yang tersedia dan pekerja memiliki banyak tanggung jawab yang memerlukan perhatian (Ukwadinamor & Subomi, 2020). Menurut Fatima dkk., (2017) beban kerja berlebihan merupakan efek yang dirasakan oleh pekerja dimana mereka harus melakukan lebih banyak tugas atau pekerjaan daripada tanggung jawab yang diharapkan dalam periode tertentu.

Beban kerja berlebihan adalah dimana pekerja dalam organisasi terus-menerus diminta untuk menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan dan periode waktu yang tidak dapat dicapai oleh pekerja (Ali & Farooqi, 2014). Selanjutnya, Kusumawardani dkk., (2014) menyatakan bahwa beban kerja berlebihan akan terjadi apabila seorang pekerja mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan di bawah tekanan waktu yang berat. Pada satu waktu, setiap pekerja pasti mengalami beban kerja yang terlalu berat atau *work-overload* (Gibson dkk., 2012). Minimnya pembagian peran, pengaturan waktu tugas, tekanan dari *supervisor* dalam mencapai tujuan menjadi penyebab munculnya beban kerja berlebihan yang dihadapi oleh suatu organisasi (Abbasi, 2015).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) adalah sebuah situasi dimana pekerja menghadapi banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan pada jangka waktu tertentu yang melebihi kapasitas pekerja. Banyaknya pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan berimplikasi pada keefektifan kinerja yang akan dihasilkan oleh pekerja dalam organisasi.

### 2.1.3 **Kompensasi**

Kompensasi merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Berikut beberapa pengertian kompensasi menurut para ahli:

1. Menurut (Rivai, 2011) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan/pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.
2. Masram & Mu'ah (2015) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan ataupun pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
3. Dessler (2020) menerangkan bahwa segala bentuk pembayaran maupun imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai tersebut.
4. Sastrohadiwiryo (2003) mengemukakan kompensasi merupakan istilah yang berhubungan dengan balasan finansial yang diperoleh orang-orang yang bekerja melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

5. Hasibuan (2008) menjelaskan kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima oleh karyawan atau pegawai dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
6. Handayani (2015) mengemukakan bahwa kompensasi adalah satu hal yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja walaupun bukan menjadi faktor satu-satunya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat dipahami kompensasi adalah segala sesuatu yang diperoleh pegawai maupun karyawan sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang telah dilakukan dalam organisasi.

#### **2.1.4 Kinerja**

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja maupun *performance* yang dihasilkan individu dalam manajemen organisasi. Kinerja menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui kemampuan pekerja. Robbins & Coulter (2018) mengemukakan bahwa kinerja merupakan keefektifan dan keefisienan kerja yang mempertimbangkan data pribadi yang terjadi dalam proses kerja seperti pengukuran dari kesalahan, kecelakaan, ketidakhadiran, dan keterlambatan kerja. Kinerja mengarah pada level keberhasilan dalam mengerjakan tugas serta keahlian untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2015).

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja merupakan *output* atau hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh individu dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya yang sudah disesuaikan dan diberikan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2008) kinerja merupakan berasal dari hasil kerja atau prestasi yang diperoleh pekerja dalam bidang pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sinambela (2016) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan pegawai untuk melakukan kemampuan dan keahlian khusus yang dimiliki. Kemudian, menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan setiap individu sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam instansi.

Selanjutnya, menurut Indrasari (2017) kinerja merupakan seperangkat hasil yang telah dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta. Sedangkan menurut As'ad (2008) kinerja memiliki keterkaitan erat dengan sikap dari pekerja terhadap tugasnya, situasi kerja, kerjasama antara manajer dengan pekerja, serta antar sesama pekerja. Kinerja merupakan umpan balik mengenai berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, serta potensi pekerja yang bermanfaat dalam menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir pekerja, dan terkhusus bagi organisasi (Siagian, 2006). Adapun menurut Najib (2020) kinerja merupakan suatu hasil dari sebuah tindakan yang dibebankan dengan tujuan tertentu, dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja yang diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan segala sesuatu yang menjadi *output* pekerja dalam suatu organisasi melalui pekerjaan dan tugas yang telah dilaksanakan baik dalam kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi.

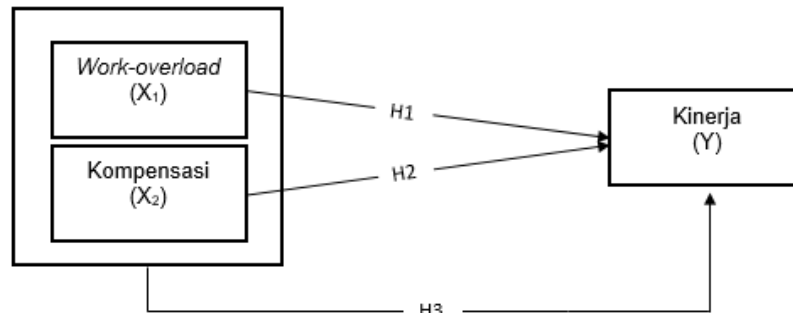
## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Menurut Abang dkk. (2018) menurunnya performa diakibatkan dari beban kerja yang diambil menjadi dua atau lebih tanggung jawab yang harus dilakukan dalam waktu yang bersamaan. Apabila permintaan untuk mengerjakan tugas-tugas tersebut bertambah maka performa dalam bekerja akan berkurang. Berdasarkan hasil penelitian Muhammad dkk. (2016) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Sastrohadiwiryo (2003) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan jasa yang diserahkan oleh organisasi ke tenaga kerja karena mereka telah mengerahkan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam rangka meningkatkan kinerja. Hal ini berkaitan bahwa dengan adanya kompensasi maka pekerja atau pegawai menjadi lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih baik serta pekerja dapat merasa yakin jika usaha yang telah dilakukan bisa menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Sering ditemui bahwa kompensasi yang seharusnya diterima oleh pekerja tertunda yang diakibatkan oleh faktor-faktor tertentu dan mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut Hasibuan (2008) apabila pembayaran kompensasi tidak tepat waktu maka akan berdampak pada disiplin, moral, dan gairah kerja menurun. Berdasarkan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Widayati (2019) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian teori dan beberapa penelitian terdahulu sebelumnya, *work-overload* dan kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun variabel dalam penelitian ini dimana variabel bebas (*independent*) penelitian ini adalah *Work-overload* ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja ( $Y$ ). Keterkaitan antara variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada gambar kerangka konseptual berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

### 2.3 Hipotesis Penelitian

H1: Work-overload berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

H3: *Work-overload* dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pendidik pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional karena metode ini sudah digunakan dalam waktu yang cukup lama dan sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini juga dinamakan metode kuantitatif karena data penelitian dalam bentuk angka-angka dan penggunaan statistik sebagai alat analisis penelitian (Sugiyono, 2013). Kemudian, penelitian ini juga termasuk penelitian survei karena menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat untuk mengumpulkan data penelitian.

### 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan yaitu Kabupaten Maros dan mencakup para pendidik Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD). Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2022 hingga selesai.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Adapun populasi dari penelitian ini adalah pendidik Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros dengan jumlah total sebanyak 623 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* yaitu *simple random sampling* dimana pengambilan sampel diperoleh dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut dan dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2013). Dalam menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin dimana sebuah formula untuk menghitung jumlah sampel apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti (Nalendra dkk., 2021). Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan

Diketahui jumlah populasi pendidik lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten maros sebanyak 623 orang, maka dapat dihitung jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{623}{1 + 623 (0.1)^2}$$

$n = 86,16$  (dibulatkan menjadi 86 responden)

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka-angka dimana diperoleh dari hasil kuesioner dan siap untuk diolah menggunakan teknik statistika.
2. Data kualitatif merupakan data yang bukan dalam bentuk angka melainkan berupa kata-kata, skema maupun gambar (Sugiyono, 2013)

#### 3.4.2 Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data primer dimana data dikumpulkan sendiri dari peneliti secara langsung yang berasal dari sumber pertama
2. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber lain yang berupa dokumentasi, data yang diterbitkan, data yang digunakan oleh suatu organisasi, dan sebagainya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sebelum data diolah menjadi sebuah temuan, data harus dikumpulkan terlebih dahulu dengan menggunakan teknik tertentu, dalam hal ini lazimnya dilakukan dengan teknik/metode pengumpulan data (Samsu, 2017). Pengumpulan data merupakan proses yang penting dalam penelitian karena bertujuan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dari penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner  
Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilengkapi dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Ketika peneliti mengetahui variabel yang akan diukur dengan pasti dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden, maka kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif.
2. Studi kepustakaan  
Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dan teori-teori dengan cara membaca, mencatat, dan menelaah yang merujuk pada dokumen atau bahan bacaan yang berkaitan dengan masalah penelitian yang ingin diteliti seperti artikel, jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya.

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan suatu alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2013). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Oleh karena itu, jumlah instrumen yang digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang akan diteliti. Jika variabel penelitian ada lima, maka jumlah instrumen yang digunakan dalam penelitian juga lima. Sudah terdapat instrumen-instrumen penelitian yang sesuai standar, namun masih terdapat hal yang harus dibuat sendiri oleh peneliti.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2013)

mengemukakan bahwa skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi baik secara individu maupun kelompok mengenai fenomena sosial. Untuk mengukur seberapa besar tingkat setuju atau tidak setuju responden dari pernyataan yang ada dalam penelitian ini, berikut adalah lima skala yang digunakan yaitu:

1. Sangat Tidak Setuju : bobot 1
2. Tidak Setuju : bobot 2
3. Netral/Ragu : bobot 3
4. Setuju : bobot 4
5. Sangat Setuju : bobot 5

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ketepatan/kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Jika suatu masalah dapat diukur berdasarkan apa yang seharusnya diukur, maka dikatakan valid (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016). Uji validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* yaitu skor setiap item dikorelasikan dengan skor total. Skor total sendiri merupakan skor yang diperoleh dari penjumlahan skor item untuk instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data (pengukuran) yang valid dan juga berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian adalah uji yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas (tingkat kepercayaan) item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian. Jika hasil uji instrumen menunjukkan hasil yang relatif stabil (konsisten), instrumen penelitian tersebut dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Oleh karena itu, reliabilitas instrumen berkaitan dengan keakuratan hasil. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan alat ukur. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *internal consistency reliability* yang menggunakan *alpha cronbach* untuk mengetahui seberapa baik hubungan antar item dalam alat penelitian (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2016).

## 3.7 Metode Analisis Data

### 3.7.1 Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data melalui cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum/generalisasi. Menurut Kurniawan & Puspitaningtyas (2016) analisis data deskriptif terdiri dari penyajian data menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, dan mean (pengukuran tendensi sentral).

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan agar mengetahui baik atau tidaknya model regresi yang dibuat untuk dapat dijadikan sebagai alat prediksi yang baik. Adapun uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dimana dalam penelitian ini menganalisis pengaruh *work-overload* dan lingkungan kerja terhadap kinerja pendidik dan tenaga kependidikan pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros. Formulasi rumusan analisis regresi linear berganda dapat dilihat di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji Statistik T)

Menguji hipotesis dengan menggunakan uji parsial untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen atau variabel bebas secara individu terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).



## 2. Uji Simultan

Uji simultan atau uji statistik F merupakan uji hipotesis yang pada dasarnya memperlihatkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat (Ghozali, 2011).

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian. Nilai koefisien determinasi diperkirakan antara  $0 < R^2 < 1$ . Nilai  $< R^2 >$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi yang besar terhadap perubahan variabel dependen. Sedangkan, nilai  $R^2$  adalah 0 yang berarti variabel bebas memberikan kontribusi yang kecil terhadap perubahan variabel terikat.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Uji Instrumen Penelitian

### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas instrumen penelitian merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi mengenai ketepatan atau keabsahan sebuah item pertanyaan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Apabila suatu item dapat melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur, maka item pertanyaan disebut valid.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Work-overload (X1)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
X1.1	0,602	0,176	Valid
X1.2	0,762	0,176	Valid
X1.3	0,742	0,176	Valid
X1.4	0,441	0,176	Valid
X1.5	0,693	0,176	Valid
X1.6	0,761	0,176	Valid
X1.7	0,677	0,176	Valid
X1.8	0,762	0,176	Valid
X1.9	0,713	0,176	Valid
X1.10	0,238	0,176	Valid
X1.11	0,200	0,176	Valid

Sumber: Data primer (diolah) 2022

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
X2.1	0,910	0,176	Valid
X2.2	0,925	0,176	Valid
X2.3	0,908	0,176	Valid
X2.4	0,776	0,176	Valid
X2.5	0,478	0,176	Valid
X2.6	0,878	0,176	Valid
X2.7	0,846	0,176	Valid
X2.8	0,798	0,176	Valid
X2.9	0,834	0,176	Valid

Sumber: Data primer (diolah) 2022

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)**

Pernyataan	r hitung	r tabel (0,05)	Keterangan
Y1	0,776	0,176	Valid
Y2	0,808	0,176	Valid
Y3	0,817	0,176	Valid
Y4	0,751	0,176	Valid
Y5	0,798	0,176	Valid
Y6	0,702	0,176	Valid
Y7	0,791	0,176	Valid
Y8	0,803	0,176	Valid
Y9	0,837	0,176	Valid
Y10	0,840	0,176	Valid

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa seluruh  $r_{hitung}$  dari semua item pernyataan instrumen ketiga variabel lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepercayaan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *internal consistency reliability* yang menggunakan *alpha cronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik hubungan antara item-item dalam instrumen penelitian.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
1	Work-overload	0,817	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,937	0,60	Reliabel
3	Kinerja	0,933	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Pada tabel 4.7 di atas, menunjukkan hasil uji reliabilitas dimana ketiga variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari standar reliabilitas (0,60). Pada variabel *work-overload* (X1) nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh yaitu 0,817, variabel kompensasi (X2) sebesar 0,937, dan variabel kinerja (Y) bernilai 0,933. Oleh karena itu, semua kuesioner dalam penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 4.2 Analisis Data Deskriptif

### 4.2.1 Work-overload

Berdasarkan hasil jawaban 86 orang responden yang diperoleh melalui kuesioner, hasil analisis untuk variabel *work-overload* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Work-overload**

No. Item	Jawaban										Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	29	33,7	42	48,8	10	11,6	4	4,7	1	1,2	352
X1.2	25	29,1	38	44,2	8	9,3	15	17,4	0	0	331

X1.3	21	24,4	24	27,9	8	9,3	28	32,6	5	5,8	286
X1.4	18	20,9	43	50	14	16,3	5	5,8	6	7	320
X1.5	25	29,1	39	45,3	10	11,6	12	14	0	0	335
X1.6	18	20,9	37	43	15	17,4	15	17,4	1	1,2	314
X1.7	30	34,9	44	51,2	7	8,1	5	5,8	0	0	357
X1.8	22	25,6	32	37,2	23	26,7	8	9,3	1	1,2	324
X1.9	30	34,9	27	31,4	11	12,8	16	18,6	2	2,3	325
X1.10	4	4,7	7	8,1	14	16,3	40	46,5	21	24,4	191
X1.11	4	4,7	4	4,7	7	8,1	36	41,9	35	40,7	164
<b>Rata-rata</b>											<b>300</b>

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap variabel *work-overload* berada pada *range* cukup dimana nilai indeks rata-rata yang dimiliki sebesar 300 yang merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan indikator pada variabel *work-overload*. Hal ini berarti bahwa variabel *work-overload* yang terdiri dari 6 indikator dan 11 pernyataan berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros.

#### 4.2.2 Kompensasi

Pada variabel kompensasi terdiri dari 4 indikator dan 9 pernyataan dalam mengukur variabel kompensasi. Adapun hasil jawaban dari 86 orang responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi**

No. Item	Jawaban										Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	10	11,6	16	18,6	7	8,1	19	22,1	34	39,5	207
X2.2	8	9,3	21	24,4	11	12,8	18	20,9	28	32,6	221
X2.3	11	12,8	17	19,8	13	15,1	22	25,6	23	26,7	229
X2.4	31	36	26	30,2	15	17,4	6	7	8	9,3	324
X2.5	10	11,6	21	24,4	19	22,1	16	18,6	20	23,3	243
X2.6	14	16,3	13	15,1	11	12,8	27	31,4	21	24,4	230
X2.7	8	9,3	14	16,3	23	26,7	29	33,7	12	14	235
X2.8	13	15,1	26	30,2	18	20,9	24	27,9	5	5,8	276
X2.9	12	14	24	27,9	21	24,4	26	30,2	3	3,5	274
<b>Rata-rata</b>											<b>249</b>

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.9 sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai indeks rata-rata sebesar 249 dari keseluruhan pernyataan indikator kompensasi dimana berada pada *range* cukup. Adapun pernyataan dengan nilai indeks tertinggi dimiliki pernyataan keempat yaitu "Terkadang pekerjaan yang dilakukan sulit untuk dikerjakan" dengan nilai indeks 324. Sedangkan pernyataan dengan nilai indeks rata-rata terendah dimiliki oleh pernyataan pertama dengan nilai sebesar 207.

#### 4.2.3 Kinerja

Berdasarkan hasil jawaban variabel kinerja yang diukur dengan 5 indikator dan 10 pernyataan di dalam kuesioner yang telah dibagikan pada 86 orang responden, maka hasil analisis untuk variabel kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja**

No. Item	Jawaban										Skor
	SS		S		N		TS		STS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

Y1	21	24,4	45	52,3	18	20,9	2	2,3	0	0	343
Y2	16	18,6	35	40,7	27	31,4	8	9,3	0	0	317
Y3	16	18,6	37	43,0	20	23,3	13	15,1	0	0	314
Y4	32	37,2	49	57	2	2,3	3	3,5	0	0	368
Y5	16	18,6	49	57	14	16,3	7	8,1	0	0	332
Y6	20	23,3	57	66,3	5	5,8	4	4,7	0	0	351
Y7	23	26,7	42	48,8	13	15,1	8	9,3	0	0	338
Y8	28	32,6	45	52,3	9	10,5	4	4,7	0	0	355
Y9	35	40,7	35	40,7	7	8,1	9	10,5	0	0	354
Y10	42	48,8	27	31,4	11	12,8	5	5,8	1	1,2	362
<b>Rata-rata</b>											<b>343</b>

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan data hasil analisis untuk variabel kinerja di atas, menggambarkan bahwa jawaban dari 86 responden terhadap variabel kinerja berada pada *range* tinggi dimana nilai indeks rata-rata yang diperoleh yaitu yang 343 merupakan nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan indikator variabel kinerja. Dari 10 item pernyataan, pernyataan keempat berada pada *range* tertinggi dengan nilai indeks rata-rata sebesar 368.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* karena total sampel berada di atas 50 orang dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.39778216
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.074
	Negative	-.076
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis tabel di atas, hasil uji normalitas diketahui bernilai signifikansi 0,2 yang mengindikasikan bahwa nilai residual lebih besar dari 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ). Oleh karena itu, dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

##### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi apakah ditemukan atau tidak adanya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Ada atau tidaknya Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas

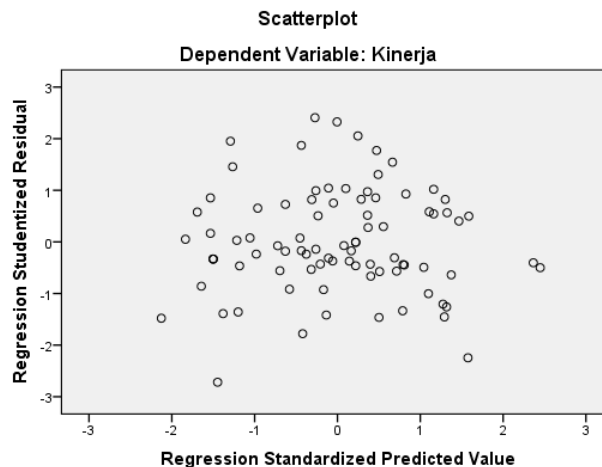
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Workoverload	.651	1.537
	Kompensasi	.651	1.537

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Pada tabel uji multikolinearitas di atas, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel *work-overload* dan kompensasi sebesar 0,651 yang berarti lebih dari 0,1 serta nilai *VIF* yang diperoleh yakni 1,537 yang berarti kurang dari 10. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas sehingga *work-overload* tidak mempengaruhi kompensasi atau sebaliknya.

#### 4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas merupakan kondisi terjadinya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua model regresi. Untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Apabila pada *scatterplot* terdapat titik-titik yang menyebar di bawah atau di atas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu maka dalam penelitian tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Pada gambar hasil uji heterokedastisitas di atas dengan menggunakan *scatterplot*, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0, tidak berkumpul hanya di atas atau di bawah saja, dan tidak membentuk pola bergelombang atau tertentu. Oleh karena itu, disimpulkan tidak terdapat masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menghitung besarnya pengaruh antar variabel independen yaitu *work-overload* (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.551	2.789		4.142	.000
Workoverload	-.083	.062	-.090	-1.329	.018
Kompensasi	.793	.088	.814	9.049	.000

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.13, dapat dilihat persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 11,551 + (-0,083) X_1 + 0,793 X_2 + e$$

Dari hasil uji analisis di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta bernilai sebesar 11,551. Koefisien konstanta yang bernilai positif ini mengindikasikan bahwa jika tidak terdapat *work-overload* (X1) dan kompensasi (X2) maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 11,551 atau dengan kata lain dapat diartikan nilai 11,551 merupakan nilai ketika variabel *work-overload* dan kompensasi konstan.
- Koefisien regresi *work-overload* (X1) sebesar -0,083 yang berarti apabila *work-overload* mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja akan turun sebesar 0,083. Dan apabila *work-overload* mengalami penurunan sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 0,083.
- Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,793 yang berarti apabila kompensasi mengalami kenaikan 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,793. Dan jika kompensasi mengalami penurunan 1% maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,793.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Uji Parsial (Uji Statistik T)

Uji statistik T dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen dan juga apakah variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan atau tidak. Pengukuran dalam uji statistik T adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka hipotesis dalam penelitian diterima, sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka hipotesis ditolak. Pengujian statistik T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.11 Uji Statistik T**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.551	2.789		4.142	.000
Workoverload	-.083	.062	-.120	-1.329	.018
Kompensasi	.793	.088	.814	9.049	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer (diolah) 2022

a. *Work-overload* (X1)

Dari hasil uji statistik T sebelumnya,  $t_{hitung}$  yang diperoleh untuk variabel *work-overload* adalah sebesar -1,329 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,292. Diketahui bahwa  $t_{hitung} -1,329 > t_{tabel} 1,292$  yang menggambarkan *work-overload* memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  yang mengindikasikan bahwa *work-overload* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan, *work-overload* berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan kata lain H1 diterima.

b. Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 4.14, nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi adalah 9,049 dengan nilai  $t_{tabel}$  1,292. Diketahui bahwa  $t_{hitung} 9,049 > t_{tabel} 1,292$  yang memperlihatkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Adapun nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan kata lain H2 diterima.

**4.5.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen apakah berpengaruh secara signifikan atau tidak. Hasil uji F dalam penelitian ini terdapat pada tabel berikut.

**Tabel 4.12 Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2113.640	2	1056.820	53.357	.000 <sup>b</sup>
Residual	1643.941	83	19.807		
Total	3757.581	85			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Workoverload

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15,  $F_{hitung}$  variabel *work-overload* (X1) dan kompensasi (X2) bernilai 53,357 dimana lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,10. Kemudian nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen *work-overload* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yakni kinerja sehingga H3 diterima.

**4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen.

**Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.563	.552	4.450

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Workoverload

Sumber: Data primer (diolah) 2022

Dari perhitungan regresi di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,552. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (X) yaitu *work-overload* dan kompensasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja pendidik adalah sebesar 55,2% sedangkan sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**4.6 Pembahasan**

**4.6.1 Pengaruh *work-overload* terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros**

Berdasarkan hasil analisis data statistik yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara parsial terdapat hubungan negatif dan signifikan antara variabel *work-overload* dan kinerja pendidik pada Lembaga PAUD di Kabupaten Maros sehingga H1 diterima. Hal ini berarti bahwa apabila beban kerja berlebihan (*work-overload*) naik akan menurunkan kinerja pendidik dan sebaliknya jika tingkat *work-overload* menurun maka kinerja pendidik akan meningkat.

Dari hasil tanggapan responden terhadap variabel *work-overload* dimana pada pernyataan X1.3 (jumlah pendidik yang ada pada saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada) merupakan pernyataan yang banyak didominasi oleh jawaban tidak setuju (TS) dengan jumlah 28 responden. Hal ini sesuai dengan fenomena latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya dimana masih terdapat 17,24% lembaga yang mengalami masalah kekurangan pendidik pada lembaga PAUD di Kabupaten Maros untuk mendukung aktivitas lembaga. Kemudian pada pernyataan X1.4 (terkadang pekerjaan yang dilakukan sulit untuk dikerjakan) merupakan pernyataan yang memiliki skor cukup tinggi yakni 320. Sehubungan dengan kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini pendidik berdampak pada peran ganda yang harus diambil oleh seorang pendidik karena harus melakukan berbagai tugas seperti tugas akademik, mengelola, sekaligus melakukan tugas administrasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah adanya *role ambiguity* atau kemenduaan peran yang dapat menjadi ancaman atau tantangan bagi pekerja (Gibson et al., 2012). Ketika pendidik harus dihadapkan dengan keharusan untuk mengerjakan dua atau lebih pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan dan pekerjaan-pekerjaan tersebut tentu membutuhkan ekstra waktu, tenaga dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya maka akan menyebabkan perasaan tertekan sehingga kinerja menurun karena penyediaan sumber daya yang terbatas (Jeky et al., 2014). Hal ini berarti beban pekerjaan berlebih (*work-overload*) yang dirasakan oleh pendidik memiliki tekanan yang besar untuk mempengaruhi *output* kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Lukito & Alriani (2018) dimana beban kerja yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya tugas pekerjaan dengan jumlah pegawai atau beban kerja yang terlalu rendah diakibatkan jumlah pegawai yang terlalu banyak akan menyebabkan terjadinya inefisiensi kerja. Beban kerja yang berlebihan berimplikasi pada ketegangan dalam diri seseorang yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan dan volume kerja yang terlalu banyak sehingga berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Sedangkan jika beban kerja yang dirasakan atau aktivitas pekerjaan selalu sama dan statis akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam pekerjaan akan berpotensi menurunkan kinerja (Irawati & Carollina, 2017).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeky dkk. (2014), Setiawan (2016), Christiyono (2017), Elfadilla (2018) dan Jalil (2019) bahwa beban kerja berlebihan (*work-overload*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.6.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros**

Berdasarkan uji statistik T,  $t_{hitung}$  yang diperoleh adalah 9,049 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros sehingga H2 diterima. Dengan kata lain, apabila kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, pernyataan yang memiliki skor paling rendah yaitu pernyataan X2.1 (gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar) dengan total skor 207. Pernyataan X2.1 juga didominasi jawaban sangat tidak setuju (STS) dengan jumlah 34 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa gaji yang diperoleh pendidik jauh dari kata cukup atau sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Menurut Simamora (2004) kompensasi sangat penting karena dengan adanya kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, khususnya kebutuhan fisiologis mereka. Tidak hanya itu, dalam asas kompensasi terdapat asas kelayakan dan kewajaran dimana bagaimana kompensasi yang diterima harus dapat mencakup kebutuhan diri pekerja beserta keluarganya pada tingkatan yang layak dan wajar. Hakikatnya, tolak ukur layak memang bersifat relatif, namun dalam mempertimbangkan besaran minimal kompensasi yang diberikan oleh organisasi harus mengacu pada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR) baik tingkat provinsi maupun tingkat kota/kabupaten. Sementara itu, hal-hal yang juga harus dipertimbangkan dalam menetapkan kompensasi yaitu kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, pendidikan, tanggung jawab, dan jabatan (Sinambela, 2016).

Selanjutnya, untuk pernyataan X2.4 yang berbunyi “insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja” memiliki skor tertinggi dengan total nilai 324 serta pernyataan yang paling banyak dijawab sangat setuju (SS) dengan total responden sebesar 31 orang. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya insentif yang diberikan maka akan meningkatkan semangat kerja dengan kata lain kinerja para pendidik. Hal ini sesuai dengan tujuan pemberian



kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008) dimana kompensasi sebagai pembentuk kepuasan kerja, dengan balas jasa pekerja dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi para pekerja untuk melakukan tugasnya (Masram & Mu'ah, 2015). Dengan memberikan kompensasi yang layak dan memadai maka akan mencegah serta meminimalisir terjadinya tingkat penurunan kinerja yang ada di dalam organisasi dan dapat membantu para pendidik untuk memenuhi kebutuhannya. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Ati (2016), Aprijon (2017), Alamsah (2020), dan Larasati (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **4.6.3 *Work-overload* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pendidik pada Lembaga PAUD di Kabupaten Maros**

Dari hasil pengujian statistik secara simultan yang dilakukan,  $F_{hitung}$  variabel *work-overload* ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) bernilai 53,357 dimana lebih besar dibandingkan  $F_{tabel}$  yang bernilai 3,10. Kemudian nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen *work-overload* dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad dkk, (2016) dimana beban kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work-overload* dan kompensasi terhadap kinerja pendidik pada Lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work-overload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila pekerjaan dan tugas tanggung jawab yang dimiliki pendidik tidak berlebihan dan sesuai maka kinerja yang dihasilkan tidak akan menurun.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan kepada pendidik sudah tepat maka akan memberi dorongan untuk meningkatkan *output* kinerja pendidik.
3. *Workoverload* dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, berikut saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan atau referensi untuk melakukan penelitian yang terkait dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya variabel yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, diharapkan juga agar peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja selain variabel *work-overload* dan kompensasi karena kedua variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dalam penelitian ini berpengaruh 55,2% dan sisanya (44,8%) dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Bagi Lembaga
  - a. Terkait jumlah pendidik yang masih kurang pada sebagian lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Maros, diharapkan adanya pemerataan jumlah pendidik pada setiap lembaga agar sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan aktivitas lembaga dapat tercukupi dan terpenuhi.
  - b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu pertimbangan pada lembaga terkait agar dapat memperhatikan dan fokus menyikapi masalah kompensasi pendidik khususnya pada lembaga Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang sejatinya masih jauh dari kata cukup untuk memenuhi kebutuhan para pendidik. Dengan memberikan kompensasi yang memadai dan sesuai maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat dan mencapai target yang diharapkan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. . (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management*, 7(2), 225–246.
- Abbasi, T. F. (2015). Impact of Work Overload on Stress , Job Satisfaction , and Turnover Intentions with Moderating Role of Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2(1), 27–37.
- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work Overload, Turn Over Intention, dan Work Family Conflicts Pada Pegawai Perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1).
- Alamsah, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar Kecamatan Galesong Kabupaten Takalar [Universitas Muhammadiyah Makassar]. In *Digilibadadmin.Unismuh.Ac.Id*.
- Ali, S., & Farooqi, Y. A. (2014). Effect of Work Overload on Job Satisfaction , Effect of Job Satisfaction on Employee Performance and Employee Engagement (A Case of Public Sector University of Gujranwala Division ). *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(8), 23–30.
- Aprijon. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. *Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(1), 44–57.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance Muhammad. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.).United Kingdom: Kogan Page.
- As'ad, M. (2008). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Lyberty.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseoroan Terbatas* (1st ed.). Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Ati, S. (2016). *The Influence of Compensation and Working Environment to Teachers' Performance at Privet Senior High School in Koja District North Jakarta*. University of Jakarta.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*, (1st ed.). Yogyakarta: Zahr Publishing.
- Christiyono, M. P. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management-Pearson* (16th ed.). United States: Pearson.
- Elfadilla, M. B. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BRI Syariah KCP Metro [Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro].
- Elloy, D. F., & Smith, C. R. (2003). Patterns of Stress, Work-Family Conflict, Role Conflict, Role Ambiguity and Overload among Dual-Career and Single Couples. *Cross Cultural Management: An International Journal*, Volume 10(1).
- Fatima, I., Tabassum, H., & Farooq, Z. (2017). Work Family Conflict, Perceived Work Overload and Work Exhaustion in Employees of Banking Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 11(1), 439–451.
- Ghozali, I. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 17*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J., & Robert, K. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). United States: McGraw-Hill.
- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Haq, F. I. U., Alam, A., Mulk, S. S. U., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–6.
- Hasibuan, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Jalil, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134.
- Jateng, P. (2018). 7 Alasan Pentingnya Pendidikan Anak PAUD Menurut Para Ahli. In <https://www.paud.id>.
- Jeky, R., Sofia, A., & Rumawas, W. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(2).
- Kadaryat, R. P. (2020). Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Jam Kerja Shift (Studi Pada Karyawan Puskesmas Cireunghas, Sukabumi) [Universitas Komputer Indonesia]. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Issue 2011).
- Kasmarani, M. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 18807.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Philosophy of Science* (1st ed., Vol. 4, Issue 4). Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Kusumawardani, T. D., Suprayitno, & Utami, S. S. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 14(2), 230–241.
- Larasati, A. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam, iyatul Washliyah Amplas Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.)). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gorontalo: Alfabeta.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi* (1st ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Muhammad, S. R., Adolfini, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–055.
- Najib, M. Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Dimediasi oleh Kepuasan kerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Nalendra, A. R. A., Rosalinah, Y., Priadi, A., Subroti, I., Rahayuningsih, R., Lestari, R., Kusamandari, S., Yuliasari, R., Astuti, D., Latumahina, J., Purnomo, M. W., & Zede, V. A. (2021). *Statistika Seri Dasar dengan SPSS*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Pratomo, B. B. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Yayasan Pendidikan Islam Al Khoiriyyah Kota Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok* (Vol. 1) [Institut Pertanian Bogor]. <https://adoc.pub/queue/analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-divi.html>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). United Kingdom: Pearson.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian: Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research Development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)* (1st ed.). Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (Pusaka).
- Sastrohadwiryono, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Setiawan, D. P. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Macanan Jaya Cemerlang Klaten - Jawa Tengah - Indonesia. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (3rd ed.). Jakarta: Lembaga Penerbit FE

Universitas Indonesia.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Suryani & R. Damayanti (eds.); 1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Bandung: ALFABETA.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 10(01), 48–67.
- Tyas, E. R. (2010). Hubungan Antara Beban Kerja Berlebihan (Work-Overload) Dengan Stres Kerja Pada Bidan Delima di Wilayah Surabaya. *Basu Swasta DH*, 17(440), 13–47. <http://id.wikipedia.org/wiki/Strategi>.
- Ukwadinamor, C. U., & Subomi, A. (2020). Impact of Work Overload and Work Hours on Employees Performance of Selected Manufacturing Industries in Ogun State. *IOSR Journal of Business and Management*, 22(11), 16–25. <https://doi.org/10.9790/487X-2211011625>
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.