



Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo

Ismail Istajur Kaisar Arif Abadi Adjuh^{1*}, Roy Hasiru², Risca Marsanti Halid³,
Melizubaida Mahmud⁴, Cristian Polamolo⁵

¹⁻⁵ Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

*Penulis Korespondensi: aanadju01@gmail.com

Abstract. *This study analyzes the effects of workload and compensation on the performance of Civil Servants at the National Unity and Political Agency of Gorontalo Province. A quantitative survey was conducted involving all 42 civil servants through total sampling. Data were collected using questionnaires, observation, and documentation and analyzed with multiple linear regression using SPSS 25. The results show that workload has a positive and significant effect on performance ($B = 1.070$; $t = 5.848$; $p < 0.001$), while compensation also has a positive and significant effect ($B = 0.606$; $t = 2.608$; $p = 0.013$). Simultaneously, workload and compensation significantly affect performance ($F = 68.317$; $p < 0.001$). The adjusted R^2 value of 0.767 indicates that 76.7% of performance variation is explained by the two predictors, whereas 23.3% is related to factors outside the model. These findings underline the importance of proportional workload allocation and fair compensation to support effective and timely public-sector performance.*

Keywords: *Civil Servant Performance; Civil Service; Compensation; HR Management; Workload.*

Abstrak. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Seluruh 42 ASN dijadikan responden melalui teknik total sampling. Data diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ($B = 1,070$; $t = 5,848$; $p < 0,001$), sedangkan kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,606$; $t = 2,608$; $p = 0,013$). Secara simultan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN ($F = 68,317$; $p < 0,001$). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 23,3% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya pembagian beban kerja yang proporsional dan kompensasi yang adil untuk mendukung kinerja ASN secara efektif dan tepat waktu.

Kata kunci: Aparatur Sipil Negara; Beban Kerja; Kinerja ASN; Kompensasi; Manajemen SDM.

1. LATAR BELAKANG

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 menempatkan kinerja tinggi, profesionalitas, dan orientasi pelayanan sebagai bagian penting dari transformasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Tuntutan tersebut membuat instansi pemerintah perlu memastikan bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, terukur, dan akuntabel. Dalam konteks Gorontalo, penerapan sistem kerja berbasis kinerja dan budaya kerja juga terbukti berkaitan dengan peningkatan produktivitas ASN (Republik Indonesia, 2023; Uno et al., 2024).

Kinerja ASN mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta komitmen terhadap tanggung jawab organisasi. Kinerja tidak hanya dipengaruhi kemampuan individu, tetapi juga kondisi organisasi, kepemimpinan, motivasi, dan dukungan sistem kerja (Pusparani, 2021; Silaen et al., 2021).

Karena itu, pengelolaan faktor internal organisasi menjadi penting untuk menjaga konsistensi hasil kerja aparatur.

Salah satu faktor yang berkaitan langsung dengan kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang sesuai kapasitas dapat mendorong fokus dan produktivitas, sedangkan beban yang berlebihan atau tidak merata dapat menimbulkan tekanan, keterlambatan, dan penurunan kualitas pekerjaan. Temuan pada instansi pemerintah menunjukkan bahwa distribusi pekerjaan, tuntutan waktu, serta kondisi kerja memengaruhi kemampuan pegawai dalam mencapai target (Afan & Su'ud, 2021; Norawati et al., 2021; Bahri et al., 2022; Mardiani & Khamdanah, 2022).

Kompensasi juga menjadi faktor penting karena berfungsi sebagai penghargaan atas kontribusi pegawai. Kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun fasilitas kerja, dapat memperkuat motivasi dan rasa dihargai. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan positif dengan kinerja karena meningkatkan dorongan untuk mempertahankan kualitas kerja dan pencapaian target (Dahlia & Fadli, 2022; Ibrahim et al., 2023; Rauf et al., 2025).

Hasil observasi awal pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo menunjukkan adanya perbedaan beban kerja antarpegawai. Pada periode tertentu, sebagian ASN harus menangani beberapa agenda secara bersamaan dan menerima tugas tambahan di luar pekerjaan rutin. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan. Di sisi lain, pegawai juga menilai bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas merupakan unsur yang penting dalam mendukung kenyamanan dan motivasi kerja.

Penelitian terdahulu belum menunjukkan pola yang sepenuhnya seragam. Purwanti et al. (2025) menemukan bahwa beban kerja yang masih berada dalam batas wajar dapat berkorelasi positif dengan kinerja ASN. Sebaliknya, Rutumalessy (2023) menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kinerja. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja perlu dibaca berdasarkan kondisi distribusi tugas dan kapasitas pegawai. Selain itu, kajian yang menguji beban kerja dan kompensasi secara simultan pada organisasi pemerintah daerah di Gorontalo masih terbatas.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian diharapkan memberi dasar empiris bagi instansi untuk menata distribusi pekerjaan dan kebijakan penghargaan secara lebih proporsional sehingga kinerja pelayanan dapat dipertahankan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai tugas dan tanggung jawab organisasi. Pada sektor publik, kinerja penting karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan dan pencapaian tujuan instansi. Pusparani (2021) menempatkan kinerja sebagai hasil interaksi antara kemampuan individu dan faktor organisasi, sedangkan Silaen et al. (2021) mengukur kinerja melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Lima indikator tersebut digunakan dalam penelitian ini karena mewakili hasil kerja sekaligus perilaku tanggung jawab ASN.

Kinerja ASN juga dipengaruhi lingkungan kerja, kepemimpinan, motivasi, dan sistem pengelolaan pekerjaan. Marjaya dan Pasaribu (2019) menunjukkan bahwa faktor manajerial dapat berkontribusi terhadap perubahan kinerja pegawai. Dengan demikian, analisis kinerja perlu memperhatikan bagaimana organisasi mengatur tuntutan pekerjaan serta memberi penghargaan kepada pegawai.

Beban Kerja

Beban kerja menggambarkan jumlah dan karakteristik tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu. Beban kerja dapat bersifat kuantitatif, seperti banyaknya pekerjaan dan target, serta bersifat kualitatif, seperti tingkat kesulitan, tekanan, dan kejenuhan. Hammam Zaki dan Marzolina (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, target, kebosanan, kelebihan kerja, dan tekanan kerja. Dalam penelitian ini, pengukuran difokuskan pada banyaknya pekerjaan, kebosanan, dan kelebihan beban kerja sesuai instrumen yang digunakan.

Beban kerja yang proporsional dapat menjaga produktivitas, tetapi beban yang melampaui kapasitas dapat menurunkan konsentrasi dan ketepatan penyelesaian tugas. Hasil penelitian pada organisasi publik menunjukkan hubungan beban kerja dengan kinerja melalui tekanan kerja dan efektivitas pelaksanaan tugas (Norawati et al., 2021; Bahri et al., 2022). Mardiani dan Khamdanah (2022) serta Rutumalessy (2023) juga menunjukkan bahwa beban berlebih dapat menekan kinerja, sedangkan Purwanti et al. (2025) menemukan hubungan positif ketika beban kerja dinilai masih dalam batas wajar.

Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi dan tanggung jawab kerja. Kompensasi mencakup unsur finansial, seperti gaji dan tunjangan, serta dukungan nonfinansial berupa fasilitas dan kondisi kerja yang menunjang

pelaksanaan tugas. Dalam penelitian ini, kompensasi diukur melalui indikator gaji, tunjangan, dan fasilitas.

Kompensasi yang adil dapat memperkuat motivasi, kepuasan, dan kesediaan pegawai mempertahankan kinerja. Dahlia dan Fadli (2022) menemukan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa ditunjukkan oleh Ibrahim et al. (2023) pada tenaga kerja di Universitas Negeri Gorontalo dan Rauf et al. (2025) pada ASN. Temuan tersebut memperkuat dugaan bahwa penghargaan yang sesuai dengan kontribusi kerja dapat mendukung peningkatan kinerja.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo pada Februari-Maret 2026. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei asosiatif untuk menguji pengaruh beban kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja ASN (Y).

Populasi penelitian terdiri atas 42 ASN. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota dapat dijangkau, penelitian menggunakan total sampling sehingga seluruh 42 ASN menjadi responden (Sugiyono, 2019).

Data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert 1-5 dan observasi, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Variabel beban kerja diukur melalui banyaknya pekerjaan, kebosanan, dan kelebihan beban kerja. Kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan, dan fasilitas. Kinerja ASN diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen.

Uji validitas instrumen dilakukan pada 20 responden di luar sampel utama dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel 0,443 pada taraf 5%. Analisis data menggunakan SPSS Statistics 25 melalui statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas Glejser, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Keputusan hipotesis menggunakan taraf signifikansi 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji validitas menunjukkan seluruh 12 item beban kerja, 12 item kompensasi, dan 20 item kinerja ASN memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel 0,443. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada pengumpulan data utama.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan jawaban 42 responden. Ringkasan nilai rata-rata setiap indikator disajikan pada Tabel 1 sampai Tabel 3.

Tabel 1. Ringkasan Statistik Deskriptif Beban Kerja.

INDIKATOR	RINGKASAN	N	MEAN	KATEGORI
Banyaknya Pekerjaan	Rata-rata indikator	42	4,17	Baik
Kebosanan	Rata-rata indikator	42	4,17	Baik
Kelebihan Beban Kerja	Rata-rata indikator	42	4,15	Baik
Total	Rata-rata	42	4,17	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Beban kerja memperoleh mean 4,17 atau kategori baik. Nilai antarindikator relatif konsisten, yang menunjukkan bahwa responden menilai jumlah pekerjaan, tingkat kebosanan, dan kelebihan beban kerja masih dapat dikelola dalam pelaksanaan tugas.

Tabel 2. Ringkasan Statistik Deskriptif Kompensasi.

INDIKATOR	RINGKASAN	N	MEAN	KATEGORI
Gaji	Rata-rata indikator	42	4,18	Baik
Tunjangan	Rata-rata indikator	42	4,07	Baik
Fasilitas	Rata-rata indikator	42	4,06	Baik
Total	Rata-rata	42	4,10	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Kompensasi memperoleh mean 4,10 atau kategori baik. Indikator gaji memiliki rata-rata tertinggi (4,18), sedangkan fasilitas memiliki nilai 4,06. Hasil ini menunjukkan bahwa aspek penghargaan finansial dan dukungan fasilitas dinilai cukup baik oleh responden.

Tabel 3. Ringkasan Statistik Deskriptif Kinerja ASN.

INDIKATOR	RINGKASAN	N	MEAN	KATEGORI
Kualitas	Rata-rata indikator	42	3,88	Baik
Kuantitas	Rata-rata indikator	42	3,90	Baik
Ketepatan Waktu	Rata-rata indikator	42	3,80	Baik
Efektivitas	Rata-rata indikator	42	3,96	Baik
Komitmen	Rata-rata indikator	42	4,25	Sangat Baik
Total	Rata-rata	42	3,96	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Kinerja ASN memperoleh mean 3,96 atau kategori baik. Komitmen menjadi indikator tertinggi (4,25), sedangkan ketepatan waktu merupakan indikator terendah (3,80). Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas dan tanggung jawab pegawai kuat, tetapi aspek penyelesaian pekerjaan tepat waktu masih perlu diperkuat.

Uji Asumsi Klasik

Model regresi diuji melalui normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh asumsi yang digunakan dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Normalitas

Normalitas residual diuji menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov. Nilai Asymp. Sig. sebesar 0,125 lebih besar dari 0,05 sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,14408571
	Most Extreme Absolute	,121
Differences	Positive	,092
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Nilai signifikansi $0,125 > 0,05$ mengonfirmasi bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel sebesar 0,464 dan VIF 2,157. Nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Beban Kerja	,464	2,157
Kompensasi	,464	2,157

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Dengan demikian, kedua variabel independen dapat digunakan secara bersama-sama dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi 0,390 untuk beban kerja dan 0,122 untuk kompensasi. Kedua nilai lebih besar dari 0,05 sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		Std. Error		Beta	t	Sig.
Model		B				
1	(Constant)	10,211	5,012		2,037	,048
	Beban Kerja	,096	,110	,196	,870	,390
	Kompensasi	-,220	,139	-,356	-1,580	,122

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Hasil tersebut menunjukkan varians residual relatif konstan dan model layak dilanjutkan ke analisis regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja ASN setelah model memenuhi asumsi klasik.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.

		Coefficients ^a						
		Unstandardized		Standardized				
		Coefficients		Coefficients		Collinearity Statistics		
		Std.						
Model		B	Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,318	8,287		-,280	,781		
	Beban Kerja	1,070	,183	,648	5,848	,000	,464	2,157
	Kompensasi	,606	,232	,289	2,608	,013	,464	2,157

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -2,318 + 1,070X_1 + 0,606X_2$$

Koefisien beban kerja sebesar 1,070 dan koefisien kompensasi sebesar 0,606 menunjukkan arah hubungan positif. Berdasarkan beta terstandar, beban kerja memiliki kontribusi relatif lebih kuat ($\beta = 0,648$) dibandingkan kompensasi ($\beta = 0,289$).

Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan $t = 5,848$ dan $p < 0,001$. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan $t = 2,608$ dan $p = 0,013$. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua diterima.

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan menunjukkan $F = 68,317$ dengan $p < 0,001$. Hasil ini membuktikan bahwa beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Tabel 8. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3800,978	2	1900,489	68,317	.000 ^b
	Residual	1084,926	39	27,819		
	Total	4885,905	41			
a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban Kerja						

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

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

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Nilai F yang signifikan menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan layak digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja ASN.

c. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja ASN.

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.778	.767	5,274

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

b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara

Sumber: Data Olahan SPSS, 2026

Adjusted R^2 sebesar 0,767 menunjukkan bahwa 76,7% variasi kinerja ASN dapat dijelaskan oleh beban kerja dan kompensasi, sedangkan 23,3% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar model, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Temuan ini perlu dipahami sebagai pengaruh beban kerja yang pada kondisi penelitian dinilai masih dapat dikelola, bukan sebagai bukti bahwa semakin berat pekerjaan selalu meningkatkan kinerja. Nilai deskriptif beban kerja sebesar 4,17 menunjukkan

bahwa responden menilai pembagian dan tuntutan pekerjaan berada pada kategori baik. Hasil ini sejalan dengan Purwanti et al. (2025) yang menemukan hubungan positif ketika beban kerja ASN masih berada dalam batas wajar dan distribusi pekerjaan dapat dijalankan.

Temuan tersebut juga menjelaskan mengapa hasil penelitian berbeda dengan studi yang menempatkan beban kerja sebagai faktor penekan kinerja. Rutumalessy (2023) menemukan bahwa peningkatan beban kerja dapat menurunkan kinerja ketika tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas pegawai. Mardiani dan Khamdanah (2022) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat memperbesar tekanan kerja. Dengan demikian, implikasi hasil penelitian ini bukan menambah pekerjaan, tetapi menjaga keseimbangan antara volume tugas, waktu, kompetensi, dan jumlah pegawai. Temuan Afan dan Su'ud (2021), Norawati et al. (2021), serta Bahri et al. (2022) mendukung pentingnya penataan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas organisasi.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Hasil ini memperlihatkan bahwa penghargaan yang diterima pegawai berperan dalam membangun motivasi dan kesediaan mempertahankan hasil kerja. Temuan tersebut konsisten dengan Dahlia dan Fadli (2022) yang menemukan pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja, serta Ibrahim et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berkontribusi terhadap kinerja tenaga kerja. Pada konteks ASN, Rauf et al. (2025) juga menunjukkan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja aparatur.

Secara simultan, beban kerja dan kompensasi menjelaskan 76,7% variasi kinerja. Besarnya kontribusi ini menunjukkan bahwa pengaturan pekerjaan dan penghargaan merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada instansi penelitian. Beta terstandar beban kerja (0,648) lebih tinggi daripada kompensasi (0,289), sehingga penataan pembagian tugas menjadi prioritas operasional. Namun, kompensasi tetap penting karena berfungsi sebagai mekanisme penghargaan yang mendukung motivasi dan konsistensi kerja. Hal ini sesuai dengan pandangan Pusparani (2021) bahwa kinerja muncul dari kombinasi faktor individu dan organisasi.

Hasil deskriptif juga memberi informasi praktis. Komitmen merupakan indikator kinerja tertinggi dengan mean 4,25, sedangkan ketepatan waktu menjadi indikator terendah dengan mean 3,80. Artinya, pegawai memiliki tanggung jawab yang kuat terhadap organisasi, tetapi masih terdapat ruang untuk memperbaiki kecepatan penyelesaian pekerjaan. Instansi dapat memanfaatkan komitmen tersebut melalui pembagian tugas yang lebih seimbang, penetapan prioritas kerja, dan pemantauan target yang terukur. Pendekatan ini selaras dengan

indikator kinerja yang menekankan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen (Silaen et al., 2021).

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena dilakukan pada satu instansi dengan 42 responden dan hanya menguji dua variabel independen. Karena itu, generalisasi hasil perlu dilakukan secara hati-hati. Penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, atau lingkungan kerja serta menggunakan objek yang lebih luas. Kajian mengenai sistem kinerja digital juga relevan dikembangkan karena penerapan e-kinerja dan budaya kerja berhubungan dengan produktivitas ASN (Uno et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN ($t = 5,848$; $p < 0,001$), dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan ($t = 2,608$; $p = 0,013$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 68,317$; $p < 0,001$) dengan Adjusted R^2 sebesar 0,767. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja ASN pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Gorontalo sangat berkaitan dengan pengelolaan beban kerja dan pemberian kompensasi. Instansi disarankan menjaga distribusi pekerjaan sesuai kapasitas pegawai, memperkuat pengendalian ketepatan waktu, serta mempertahankan sistem kompensasi dan fasilitas yang adil. Penelitian berikutnya perlu menguji faktor lain agar penjelasan mengenai kinerja ASN menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Afan, I., & Su'ud, M. (2021). Analisis beban kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi DIY (Studi kasus jabatan fungsional umum). *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 485–500. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i2.385>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>
- Hammam Zaki, & Marzolina. (2018). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 8(1), 109–117.
- Ibrahim, J., Canon, S., Hasiru, R., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja cleaning service di Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(3), 94–102.

<https://doi.org/10.37479/jebe.v1i3.19999>

- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3), 741–749.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Purwanti, D., Semedi, A. B. P., Tri, R., & Sirojul, M. (2025). Distribusi beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi pada Dinas Sosial Kota Sukabumi. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*, 28(2), 211–228. <https://doi.org/10.31845/jwk.v28i2.986>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rauf, A., Irfan, A., & Baharuddin. (2025). Pengaruh kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Pencarian dan Pertolongan Kelas A Makassar. *POINT: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 7(2), 130–136. <https://doi.org/10.46918/point.v7i2.3048>
- Republik Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Rutumalessy, S. (2023). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217. <https://doi.org/10.31959/jat.v2i1.1788>
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Uno, A. I., Upe, R., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh penerapan e-kinerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara di LPP TVRI Stasiun Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(3), 161–168. <https://doi.org/10.60023/cv3q9882>