

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA PARUH WAKTU DI KABUPATEN TABANAN MELALUI KEPUASAN KERJA

I Wayan Agus Armawan¹, Ida Ketut Kusumawijaya², Ni Wayan Mekarini³

¹²³ Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan,
Universitas Triatma Mulya, Denpasar, Bali, Indonesia

E-mail: equalitybe4thelaw@gmail.com¹, ik_kusumawijaya@yahoo.com²,

wayan.mekarini@triatmamulya.ac.id³

Abstrak – Kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Paruh Waktu di Kabupaten Tabanan memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kinerja PPPK Paruh Waktu menjadi hal penting untuk diperhatikan. Terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, di antaranya beban kerja dan kompensasi kerja, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner yang disebarkan kepada 97 responden PPPK Paruh Waktu di Kabupaten Tabanan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (4) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (5) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (6) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, serta (7) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Beban Kerja; Kompensasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract – The performance of Part-Time Government Employees with Work Agreements (PPPK) in Tabanan Regency plays a crucial role in supporting the effectiveness of government administration and the quality of public services. Therefore, maintaining and improving the performance of Part-Time PPPK is crucial. Various factors can influence employee performance, including workload and compensation, both directly and through job satisfaction as a mediating variable. This study aims to determine the effect of workload and compensation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. Data were collected through a questionnaire distributed to 97 Part-Time PPPK respondents in Tabanan Regency. The data analysis technique used was path analysis to examine the direct and indirect effects between variables. The results of the study show that (1) workload has a negative and significant effect on job satisfaction, (2) work compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) workload has a positive and significant effect on performance, (4) work compensation has a positive and significant effect on performance (5) job satisfaction has a positive and significant effect on performance, (6) workload has a negative and significant indirect effect on performance through job satisfaction, and (7) work compensation has a positive and significant indirect effect on performance through job satisfaction.

Keywords: Workload; Work Compensation; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, termasuk pada sektor

pemerintahan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan mendorong efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan peningkatan kualitas pelayanan publik (Abadi,

2024). Dalam era reformasi birokrasi, pemerintah dituntut untuk menghadirkan layanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel, sehingga kinerja aparatur menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu upaya pemerintah dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia adalah melalui skema Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), termasuk PPPK paruh waktu (Farida, 2024). Keberadaan PPPK paruh waktu menjadi solusi atas kebutuhan tenaga kerja yang fleksibel sekaligus mendukung kelancaran administrasi dan pelayanan publik. Kabupaten Tabanan yang merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Bali memiliki jumlah PPPK yang cukup banyak, yang di mana pada tahun 2025 mencapai 2.923 orang yang tersebar pada berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kondisi ini menunjukkan bahwa PPPK paruh waktu memiliki peran strategis dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan.

Meskipun demikian, pengelolaan PPPK paruh waktu masih menghadapi berbagai tantangan, antara lain distribusi beban kerja yang belum merata, keterbatasan kompensasi, serta tingkat kepuasan kerja yang beragam (Hidayat, 2019). Perbedaan karakteristik tugas dan volume pekerjaan antar-OPD menyebabkan variasi beban kerja yang diterima pegawai. Pada sisi lain, kompensasi yang diterima PPPK paruh waktu sering kali dipersepsikan belum sebanding dengan tanggung jawab yang diemban. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik.

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi (Lussier, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, di antaranya beban kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja. Beban kerja diartikan sebagai sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya (Megaster, 2025). Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan

tekanan psikologis dan kelelahan sehingga menurunkan kepuasan kerja. Sebaliknya, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi atas kontribusi pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya yang tercermin dari rasa nyaman, bangga, dan loyal terhadap organisasi (Nafi'a, 2024).

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi hasil penelitian terkait hubungan antara beban kerja, kompensasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Sugiarti, Hadiyati, dan Orbaningsih (2021) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara, sedangkan Indra (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain juga menunjukkan perbedaan temuan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks PPPK paruh waktu di sektor publik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menawarkan pendekatan dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. Model ini diharapkan mampu menjelaskan mekanisme pengaruh kedua variabel independen terhadap kinerja PPPK paruh waktu secara lebih komprehensif.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; (2) kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; (3) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; (4) kompensasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (5) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (6) beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja; dan (7) kompensasi kerja berpengaruh

tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu di Kabupaten Tabanan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik serta menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Tabanan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan PPPK paruh waktu secara lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori untuk menganalisis hubungan kausal antara pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu di Kabupaten Tabanan. Penelitian dilaksanakan pada seluruh Organisasi

Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan.

Populasi penelitian adalah seluruh PPPK paruh waktu di Kabupaten Tabanan yang berjumlah 2.923 orang. Menentukan ukuran/jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, dengan formulasi:

$$n = \frac{N}{1+N.e^2} = \frac{2.923}{1+2.923.(0,1)^2} = 96,69$$

Berdasarkan hasil formulasi rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 97 orang pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik pengambilan sampel *Proportional Stratified Random Sampling*. Menurut Siregan, (2017) teknik pengambilan sampel ini adalah teknik pengambilan sampel secara acak dengan populasi yang memiliki strata atau tingkat dan jumlah sampel yang diambil dari setiap strata dalam populasi sebanding, sesuai dengan proporsi ukurannya. Strata dalam penelitian ini adalah kelompok OPD di Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel yang diambil berdasarkan strata dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. Pengambilan Sampel Penelitian

No.	Uraian	Populasi (Orang)	Formulasi	Sampel (Orang)
1	Sekretariat Daerah	220	$(220/2.923) \times 97 = 7,30$	7
2	Sekretariat Dewan	60	$(60/2.923) \times 97 = 1,99$	2
3	Lembaga Teknis Daerah	393	$(393/2.923) \times 97 = 13,04$	13
4	Dinas Daerah	1.988	$(1.988/2.923) \times 97 = 65,95$	66
5	Satuan Polisi Pamong Praja	206	$(206/2.923) \times 97 = 6,83$	7
6	Camat	56	$(56/2.923) \times 97 = 1,86$	2
Total		2.923	-	97

Sumber: Data sekunder diolah (2026)

Berdasarkan perhitungan di atas maka sampel dalam penelitian ini akan diambil secara acak dari masing-masing strata dengan jumlah yang sudah ditentukan yaitu sebanyak 97 responden. Dengan menggunakan metode ini maka akan dapat mengurangi kesalahan dalam pengambilan sampel juga dapat memenuhi jumlah sampel dalam melakukan analisis data.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden, sedangkan data sekunder

diperoleh dari dokumen Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Tabanan, peraturan perundang-undangan, serta literatur yang relevan.

Instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup dengan skala *Likert* lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Variabel beban kerja (X_1) diukur melalui indikator: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaannya, skala pekerjaan dan waktu kerja. Variabel kompensasi kerja (X_2)

diukur melalui indikator: upah, insentif, tunjangan dan kompensasi non-finansial. Variabel kepuasan kerja (Z) diukur melalui indikator: balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian dan berat ringannya pekerjaan. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan kemampuan bekerja sama.

Sebelum digunakan, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening/penghubung. Seluruh proses analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik, yaitu SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dalam studi ini berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu beban kerja, kompensasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur indikator yang dimaksud. Sementara itu, uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap item pernyataan (Ghozali, 2021).

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai *Pearson Correlation* > r tabel atau nilai *level of significance* (α) < 0,050, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel berada di atas 0,600, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu baik secara langsung maupun tidak langsung. Berikut diperlihatkan hasil analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No.	Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)	-0,542		-0,542
2	Pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)	0,376		0,376
3	Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)	0,654		0,654
4	Pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)	0,422		0,422
5	Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)	0,233		0,233
6	Pengaruh beban kerja (X_1) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)		-0,126 (-0,542 $\times$ 0,233)	-0,126
7	Pengaruh kompensasi kerja (X_2) melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)		0,087 (0,376 $\times$ 0,233)	0,087

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesis secara langsung ini dilakukan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh dari beban kerja dan kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu secara langsung. Uji hipotesis secara langsung dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan

nilai t hitung dengan nilai t tabel atau membandingkan nilai signifikansi (p -value) dengan nilai *level of significance* (α) yaitu 0,05 kemudian diambil suatu keputusan sesuai kriteria pengujian. Berikut diperlihatkan hasil pengujian hipotesis pengaruh secara langsung.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

No.	Pengaruh Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
1	Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)	-5,721	0,000	Berpengaruh Signifikan
2	Pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)	3,983	0,000	Berpengaruh Signifikan
3	Pengaruh beban kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)	2,832	0,019	Berpengaruh Signifikan
4	Pengaruh kompensasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)	3,571	0,000	Berpengaruh Signifikan
5	Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)	4,284	0,000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Berdasarkan analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diuraikan hasil dan pembahasan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X_1) secara empiris dan statistik berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai negatif yaitu sebesar -0,542 dan juga karena nilai $-t$ hitung lebih kecil dari nilai $-t$ tabel ($-5,721 < -1,986$) atau nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari lima persen ($0,000 < 0,050$) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.
2. Variabel kompensasi kerja (X_2) secara empiris dan statistik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif yaitu sebesar 0,376 dan juga karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,983 > 1,986$) atau nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari lima persen ($0,000 < 0,050$) yang membuktikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.
3. Variabel beban kerja (X_1) secara empiris dan statistik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu (Y), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif yaitu sebesar 0,654 dan juga karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,832 > 1,986$) atau nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari lima persen ($0,019 < 0,050$) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.
4. Variabel kompensasi kerja (X_2) secara empiris dan statistik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu (Y), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif yaitu sebesar 0,422 dan juga karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,571 > 1,986$) atau nilai signifikansi (p -value) lebih kecil dari lima persen ($0,000 < 0,050$) yang membuktikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.

5. Variabel kepuasan kerja (Z) secara empiris dan statistik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu (Y), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif yaitu sebesar 0,233 dan juga karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,284 > 1,985$) atau nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari lima persen ($0,000 < 0,050$) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Uji hipotesis secara langsung ini dilakukan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh dari beban kerja dan kompensasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu secara tidak langsung. Uji hipotesis pengaruh secara tidak langsung dilakukan dengan menggunakan Uji Sobel yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, kemudian diambil suatu keputusan sesuai kriteria pengujian. Berdasarkan analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan maka dapat diuraikan hasil dan pembahasan sebagai berikut:

1. Variabel beban kerja (X_1) secara empiris dan statistik berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu (Y), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai negatif yaitu sebesar -0,126 dan juga karena nilai -t hitung lebih kecil dari nilai -t tabel ($-3,148 < -1,986$) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.
2. Variabel kompensasi kerja (X_2) secara empiris dan statistik berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu (Y), karena nilai koefisien jalur yang diperoleh bernilai positif yaitu sebesar 0,087

dan juga karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,693 > 1,986$) yang membuktikan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh simpulan berikut.

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan. Dengan demikian, semakin tinggi beban kerja yang diemban pegawai di Kabupaten Tabanan maka akan menurunkan kepuasan kerjanya dan begitu pula sebaliknya.
2. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan. Artinya, semakin tinggi kompensasi kerja yang diberikan kepada pegawai di Kabupaten Tabanan maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerjanya dan begitu pula sebaliknya.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan. Artinya, semakin tinggi beban kerja maka akan mampu membuat kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.
4. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan, hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi kompensasi kerja maka akan mampu membuat kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan, hal ini mengartikan bahwa semakin bagus kepuasan kerja maka akan mampu membuat kinerja

pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan semakin meningkat dan begitu pula sebaliknya.

6. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan, hal ini mengartikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.
7. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan, hal ini mengartikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja paruh waktu di Kabupaten Tabanan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Pemerintah Kabupaten Tabanan perlu melakukan optimalisasi pengelolaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) paruh waktu melalui penataan beban kerja yang lebih proporsional, perbaikan sistem kompensasi, dan peningkatan kepuasan kerja. Penataan beban kerja perlu dilakukan dengan menyusun pemetaan beban kerja pada setiap OPD, menyesuaikan jumlah tugas dengan jam kerja paruh waktu, serta menghindari penumpukan pekerjaan pada pegawai tertentu, khususnya pada aspek kondisi pekerjaan, skala pekerjaan, dan waktu kerja yang masih berada di bawah rata-rata capaian. Selain itu, pemerintah daerah perlu meningkatkan kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, melalui pemberian insentif yang transparan, penghargaan atas capaian kerja, serta penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi. Upaya tersebut perlu didukung dengan peningkatan kepuasan kerja melalui penyesuaian antara beban kerja, kompensasi, dan penempatan pegawai sesuai kompetensinya. Di sisi lain, PPPK paruh waktu perlu meningkatkan kemampuan mengelola pekerjaan, memperkuat kerja sama tim, serta mengembangkan kemandirian dan inisiatif dalam bekerja agar kinerja dapat dipertahankan secara optimal tanpa menimbulkan tekanan kerja yang

berlebihan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dukungan organisasi, keadilan organisasi, dan stres kerja, serta menggunakan pendekatan campuran (*mixed methods*) agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja PPPK paruh waktu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Pariwisata, dan Pendidikan, Universitas Triatma Mulya atas dukungan akademik yang diberikan selama penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dr. Ida Ketut Kusumawijaya, S.E., M.M. dan Dr. Ni Wayan Mekarini, M.Hum. selaku dosen pembimbing, serta kepada BKPSDM Kabupaten Tabanan dan seluruh PPPK paruh waktu yang telah mendukung dan berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F. (2024). *Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 12(1), 158–168.
<https://doi.org/10.26740/jim.v12n1.p158-168>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Budiasa, I. G. N., Mahawati, A., & Harras, H. (2021). *Beban kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 45–56.
- Damai, P., Rofiaty, R., & Sudjatno, S. (2023). *Job satisfaction and employee performance in palm oil plantations*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 21(1), 143–152.
<https://doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.10>
- Fairuz, A., & Rahmawati, D. (2023). *Kepuasan kerja sebagai mediasi dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 11(1), 77–86.
- Farida, N., Alliah, A. B., Zalianty, J. A., Hardianti, W. T., & Satrya, S. M. P. (2024).

- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Herispon, H., & Firdaus, F. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 10(1), 23–32. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/371>
- Hidayat, R., & Situmorang, G. L. (2019). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Operator Produksi*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 7(1), 220–226. <https://www.researchgate.net/publication/338246446>
- Indra, M. A. P. (2024). *Pengaruh beban kerja, kompensasi, dan work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan PT. XYZ*. Journal of Young Entrepreneurs, 3(2), 105–119. <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>.
- Juliantara, I. W. A., Putra, I. M. A. W., Gunawan, I. M. A. O., & Pradnyana, I. W. Y. (2025). Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi Sistem Informasi Rencana Umum Pengadaan di Kabupaten Tabanan Dengan Metode End User Computing Satisfaction dan Technology Acceptance Model. *Jurnal Ilmiah Sains Sosial, Kewirausahaan dan Kebudayaan*, 3(1).
- Klikauer, T. (2022). *Management and New Technologies*. Springer.
- Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2020). *Human resource management: Functions, applications, and skill development (3rd ed.)*. Sage Publications.
- Megaster, T., Rosid, M. A., Wiratama, D., Salju, S., & Hakim, F. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Teori dan Praktik*. Minhaj Pustaka.
- Nafi'a, A. R. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Laboratorium Klinik Cito Cabang Semarang*. Skripsi. Universitas Islam Sultan Agung.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Prawira, A. (2020). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja: Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur*. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 16(2), 134–142.
- Sembiring, R. (2020). *Workload and job satisfaction: A positive correlation*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 5(3), 112–120.
- Siregan, Syofian. (2017). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suartana, I. B., & Dewi, N. P. (2020). *Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Sektor Jasa*. Jurnal Manajemen Strategis, 6(1), 88–97. <https://www.neliti.com/publications/400939/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tamali, A., & Munasip, M. (2019). *Kompensasi dan Kepuasan Kerja: Perspektif Karyawan Generasi Milenial*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 7(1), 55–63. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANE/GGIO/article/view/3403>
- Wahyuningsih, S., & Setiawan, R. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Sektor Publik*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 101–110.
- Ward J, Peppard J. *Strategic planning for Information Systems*. Fourth Edition. West Susse: John Willey & Sons Ltd. 2007: 102-104.
- Wilson, D. 2005. Summary of Citing Internet Sites. *NETTRAIN Discussion List*. (Online), (NETTRAIN@ubvm.cc.buffalo.ed).diakses 22 November 2007).
- Yusuf, E., & Azhar, A. (2021). *Employee Engagement dan Kepuasan Kerja: Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Visioner & Strategis, 10(2), 1–15. <https://ojs.unimal.ac.id/visi/issue/view/518?utm>