

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
PERENCANAAN DAERAH KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**RASMAN  
2018.MM.2.1986**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
PERENCANAAN DAERAH KABUPATEN MAJENE**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



**Oleh:**

**RASMAN  
2018.MM.2.1986**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**

**PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
PERENCANAAN DAERAH KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

**RASMAN**

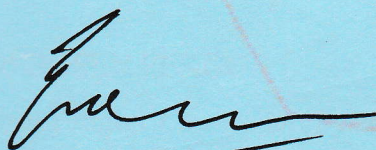
**2018MM21986**

Telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 29 Mei 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

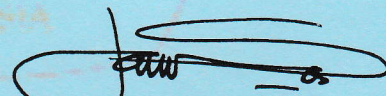
**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Ketua**

**Anggota**



**Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si**



**Dr. Sudirman Dandu, S. Sos., M.M**

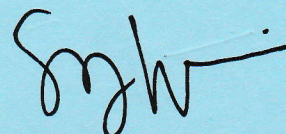
**Mengetahui :**

**Direktur PPS STIE Nobel Indonesia**

**Ketua Prodi Magister Manajemen**



**Dr. Maryadi, S.E., M.M**



**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A**

**HALAMAN IDENTITAS**  
**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

**JUDUL TESIS :**

*PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN  
PERENCANAAN DAERAH KABUPATEN MAJENE*

Nama Mahasiswa : RASMAN  
NIM : 2018.MM.2.1986  
Program Studi : Magister Manajemen  
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING:**

Ketua : Prof.Dr.H.Saban Echdar,S.E,M.Si  
Anggota : Dr. Sudirman Dandu, S. Sos., M.M

**TIM DOSEN PENGUJI :**

Dosen Penguji 1 : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si  
Dosen Penguji 2 : Dr. Hari S.IP.,SH.,M.Si.,MH

Tanggal Ujian : 23 Mei 2021  
SK Penguji Nomor : 163/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 23 Mei 2021

**Mahasiswa Ybs,**



**RASMAN**  
**2018.MM.2.1986**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan judul Pengaruh Beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene yang merupakan salah syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makasar. Penulis mengakui banyak hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini. Ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mashur Razak, SE. MM., selaku Ketua STIE Nobel Indonesia
2. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A., Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M., Selaku Direktur Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
4. Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE. M.Si., Selaku Pembimbing 1 atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;
5. Dr. Sudirman Dandu. MM., Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;

6. Dr. Syamsul Alam, SE. M.Si., Selaku penguji 1 dalam penyusunan tesis ini, atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Dr. Hari S.IP., SH.,M.Si.,MH Selaku Penguji 2 dalam penyusunan tesis ini, atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis.
9. Teristimewa Ibunda yang senantiasa memberikan doa terbaik, motivasi dan dukungan yang tulus untuk kami anak-anaknya dalam segala aktivitas dengan niat yang baik.
10. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga dan orang banyak.
11. Kepala Badan Perencanaan Kabupaten Majene bersama seluruh jajaran yang selalu memberikan sumbang pemikiran, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian program studi magister manajemen.
12. Seluruh rekan-rekan kelas XI-M dari awal sampai sekarang yang selalu saling memberikan motivasi, dukungan dalam rangka mencapai target pada program magister manajemen STIE Nobel Indonesia.
13. Serta seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebut yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapakan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi organisasi Badan Perencanaan Daerah secara khusus dan pemerintah Kabupaten Majene Secara umum dalam upaya meningkatkan mutu kinerja dan pelayanan kepada publik serta pada rekan – rekan Mahasiswa agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penyusunan tesis penelitian selanjutnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala aktivitas kita. Wassalamu Ailaikum Wr.Wb.

Majene, 9 Juni 2021

Penulis

RASMAN



## ABSTRAK

**Rasman. 2021.** Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS pada Badan Pembangunan Daerah (BAPEDA) Kabupaten Majene, dibimbing oleh Saban Echdar dan Sudirman Dandu.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh secara parsial beban kerja, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene (2) pengaruh secara simultan beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Penentuan sampel dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 45 orang PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Kuesioner, dan tehnik dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah data kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene (2) secara simultan beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene (3) stres kerja merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Stres kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai*



## **ABSTRACT**

**Rasman. 2021.** *The Effect of Workload, Work Stress, and Compensation on the Performance of Civil Servants at the Regional Development Agency (BAPEDA) of Majene Regency, supervised by Saban Echdar and Sudirman Dandu.*

*This study aims to analyze (1) the partial effect of workload, work stress, and compensation on employee performance at the Majene Regency Regional Planning Agency (2) the simultaneous influence of workload, work stress and compensation on employee performance at the Regency Regional Planning Agency of Majene (3) the most dominant variable influencing employee performance at the Regional Planning Board of Majene Regency.*

*This study was conducted at the Regional Planning Agency of Majene Regency. Determination of the sample by taking the entire existing population, namely as many as 45 civil servants. Data collection methods used are observation, questionnaires, and documentation techniques. The analytical method used is qualitative and quantitative data using multiple linear regression analysis.*

*The results show that (1) partially workload, work stress and compensation had no effect on employee performance at the Regional Planning Agency (Bapeda) of Majene Regency (2) simultaneously, work stress and compensation had no effect on employee performance at the Regional Planning Agency (Bapeda) Majene Regency (3) work stress is the most dominant variable affecting employee performance at the Regency Regional Planning Agency (Bapeda).*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Compensation and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL .....	i
SAMPUL DALAM .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN IDENTITAS .....	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	9
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Peneliti Terdahulu .....	11
2.2. Teori Tentang Kinerja .....	15
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	15
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	17
2.2.3. Penilaian Kinerja .....	17
2.2.4. Mamfaat Penilaian Kinerja .....	18
2.2.5. Metode Penilaian Kinerja .....	20
2.3. Teori Tentang Beban Kerja .....	22
2.3.1. Pengertian Beban Kerja .....	22
2.3.2. Dampak Beban Kerja .....	23
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	25
2.3.4. Indikator Beban Kerja .....	31
2.4. Teori Tentang Stres Kerja .....	34
2.4.1. Sumber-Sumber Stres Kerja .....	36
2.4.2. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	38
2.4.3. Ambang Stres .....	40
2.4.4. Pendekatan Stres Kerja .....	41
2.4.5. Upaya Penanggulangan Stres Kerja .....	42
2.4.6. Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....	43

2.5. Teori Tentang Kompensasi .....	44
2.5.1. Pengertian Kompensasi .....	44
2.5.2. Sistem Kompensasi .....	46
2.5.3. Bentuk Kompensasi .....	48
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	50
3.2. Hipotesis Penelitian .....	54
3.3. Defenisi Operasional Variabel .....	55
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian .....	57
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
4.3. Populasi dan Sampel .....	57
4.4. Tehnik Pengumpulan Data .....	58
4.5. Jenis dan Sumber Data .....	59
4.6. Instrumen Penelitian.....	60
4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.6.2. Asumsi Dasar .....	61
4.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4.7. Skala Pengukuran Variabel .....	63
4.8. Tehnik Analisis Data .....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian .....	67
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
5.1.2. Deskripsi Responden .....	92
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	95
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian ..	107
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	111
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	117
5.1.7. Pengujian Hipotesis .....	119
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	125
5.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	125
5.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	129
5.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	132
5.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja serta Kompensasi .....	134
5.2.5. Variabel (beban kerja, Stres kerja serta kompensasi) yang Dominan Berpengaruh Terhadap Kerja Pegawai .....	135
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan .....	138
6.2. Keterbatasan Penelitian .....	139
6.3. Saran .....	140

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal.</b>
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	92
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Umur.....	93
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	93
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja ..	94
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Golongan .....	95
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Beban Kerja .....	96
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Stres Kerja.....	99
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi.....	102
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai .....	105
Tabel 5.10	Hasil Uji Item Variabel .....	109
Tabel 5.11	Uji Reabilitas Masing-masing Variabel.....	110
Tabel 5.12	Hasil Uji Multikolinearitas .....	112
Tabel 5.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	114
Tabel 5.14	Hasil perhitungan Regresi .....	118
Tabel 5.15	Hasil Uji-t .....	120
Tabel 5.16	Hasil Uji f .....	124
Tabel 5.17	Hasil Uji Determinasi.....	125

**DAFTAR GAMBAR**

<b>No</b>	<b>Judul</b>	<b>Hal.</b>
Gambar 3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian .....	53
Gambar 5.1.	Grafik <i>Scatterplot</i> .....	113
Gambar 5.2.	Uji Normalitas .....	116

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data

Lampiran 3: Hasil Pengolahan data

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan judul Pengaruh Beban kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene yang merupakan salah syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makasar. Penulis mengakui banyak hambatan dan kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini. Ikhtiar, kerja keras, semangat, dorongan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Mashur Razak, SE. MM., selaku Ketua STIE Nobel Indonesia
2. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A., Selaku Ketua Prodi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M., Selaku Direktur Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
4. Prof. Dr. H. Saban Echdar, SE. M.Si., Selaku Pembimbing 1 atas kesediaannya memberikan bimbingan, berbagai macam ilmu pengetahuan, nasihat yang membangun dan juga mempermudah dalam proses penyelesaian tesis ini;
5. Dr. Sudirman Dandu. MM., Selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, saran, nasihat dan pengarahan yang sangat membantu dari awal hingga akhir proses penyusunan tesis ini;



6. Dr. Syamsul Alam, SE. M.Si., Selaku penguji 1 dalam penyusunan tesis ini, atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
7. Dr. Hari S.IP., SH.,M.Si.,MH Selaku Penguji 2 dalam penyusunan tesis ini, atas bimbingan, motivasi, saran dan pengarahan yang diberikan dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi pada program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang secara langsung atau tidak langsung telah memberi bantuan kepada penulis.
9. Teristimewa Ibunda yang senantiasa memberikan doa terbaik, motivasi dan dukungan yang tulus untuk kami anak-anaknya dalam segala aktivitas dengan niat yang baik.
10. Istri tercinta dan Anak-anak tersayang yang telah memberikan dorongan setulus hati dalam menyelesaikan studi program Pascasarjana, semoga ilmu yang penulis dapatkan bermanfaat bagi keluarga dan orang banyak.
11. Kepala Badan Perencanaan Kabupaten Majene bersama seluruh jajaran yang selalu memberikan sumbang pemikiran, motivasi dan dukungan kepada penulis dalam penyelesaian program studi magister manajemen.
12. Seluruh rekan-rekan kelas XI-M dari awal sampai sekarang yang selalu saling memberikan motivasi, dukungan dalam rangka mencapai target pada program magister manajemen STIE Nobel Indonesia.
13. Serta seluruh pihak yang tidak sempat penulis sebut yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian tesis ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini belum terdapat kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran. Akhir kata, semoga tesis ini bermanfaat bagi organisasi Badan Perencanaan Daerah secara khusus dan pemerintah Kabupaten Majene Secara umum dalam upaya meningkatkan mutu kinerja dan pelayanan kepada publik serta pada rekan – rekan Mahasiswa agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam penyusunan tesis penelitian selanjutnya. Semoga Allah SWT senantiasa meridhoi segala aktivitas kita. Wassalamu Ailaikum Wr.Wb.

Majene, 9 Juni 2021

Penulis

RASMAN

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	2
1.3. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Mamfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelian Terdahulu .....	11
2.2. Teori Tentang Kinerja .....	15
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	16
2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja .....	17
2.2.3. Penilaian Kinerja .....	18
2.2.4. Mamfaat Penilaian Kinerja .....	19
2.2.5. Metode Penilaian Kinerja .....	20
2.3. Teori Tentang Beban Kerja .....	22
2.3.1. Pengertian Beban Kerja .....	23
2.3.2. Dampak Beban Kerja .....	24
2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	25
2.3.4. Indikator Beban Kerja .....	26
2.4. Teori Tentang Stres Kerja .....	34
2.4.1. Sumber-Sumber Stres Kerja .....	35
2.4.2. Aspek-Aspek Stres Kerja .....	38
2.4.3. Ambang Stres .....	40
2.4.4. Pendekatan Stres Kerja .....	41

2.4.5. Upaya Penanggulangan Stres Kerja .....	42
2.4.6. Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....	43
2.5. Teori Tentang Kompensasi .....	44
2.5.1. Pengertian Kompensasi .....	45
2.5.2. Sistem Kompensasi .....	46
2.5.3. Bentuk Kompensasi .....	47
<b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS</b>	
3.1. Kerangka Konseptual .....	50
3.2. Hipotesis Penelitian .....	51
3.3. Defenisi Operasional Variabel .....	55
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian .....	57
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	57
4.3. Populasi dan Sampel .....	57
4.4. Tehnik Pengumpulan Data .....	58
4.5. Jenis dan Sumber Data .....	59
4.6. Instrumen Penelitian	
4.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	60
4.6.2. Asumsi Dasar .....	61
4.6.3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4.7. Skala Pengukuran Variabel .....	63
4.8. Tehnik Analisis Data .....	63
<b>BAB V HASIL PENELITIAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian .....	67
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
5.1.2. Deskripsi Responden .....	92
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	95
5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen penelitian .....	106
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	110
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	116
5.1.7. Pengujian Hipotesis .....	118

5.2. Pembahasan Hasil Penelitian .....	125
5.2.1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	125
5.2.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	129
5.2.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	131
5.2.4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja serta Kompensasi .....	133

## BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan .....	137
6.2. Keterbatasan Penelitian .....	138
6.3. Saran .....	139

## DAFTAR PUSTAKA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuan dalam sebuah organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi terbatas sifatnya. Maka organisasi dituntut untuk mampu memberdayakan dan mengoptimalkan sumber

daya manusia guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Manusia sebagai faktor utama dalam setiap kegiatan organisasi merupakan asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan tugasnya.

Setiap organisasi ingin memiliki sumber daya manusia yang profesional, loyal, berdedikasi tinggi dan terjamin kesejahteraannya, menyadari bahwa sumberdaya manusia adalah asset yang sangat penting, yang menggerakkan seluruh roda organisasi, maka pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi. Oleh karena itu organisasi harus memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan pegawai agar dapat mendorong kemajuan organisasinya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Mphil (2014) menjelaskan kinerja pegawai adalah mengharapkan teori yang berarti bahwa pegawai termotivasi dalam kinerjanya adalah dengan performa yang lebih untuk menerima hadiah dan bonus. Mendapatkan hasil kinerja yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dan di manage dengan sebaik mungkin, sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mendapatkan hasil yang maksimal. Christi (2010) banyak peneliti studi pada kinerja menyimpulkan bahwa partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan dalam faktor penting yang berdampak pada kinerja

pegawai. Partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan meningkatkan kinerja pegawai yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara pribadi pegawai dan sektor publik.

Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene adalah sebuah instansi pemerintah yang berada di wilayah Kabupaten Majene. Permasalahan yang terkait kinerja kerja pegawai negeri sipil yang terjadi pada Bapeda Kabupaten Majene menunjukkan sudah baiknya pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki instansi. Variabel Beban Kerja tidak menunjukkan beratnya beban kerja yang diterima pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada beberapa pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Kompensasi yang diterima oleh pegawai juga sudah sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene memiliki rencana mengandung visi, misi, tujuan, strategi, arah kebijakan, program pembangunan, sehingga Rencana Strategis ini berperan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan pemerintahan umum demi tercapainya akuntabilitas kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Berdasarkan Perda 11 tahun 2016 dan Perbup Nomor 40 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Majene.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai negeri sipil Mansoor (2011) menyebutkan bahwa beban kerja telah diukur oleh konflik yang berada di tempat kerja. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban



kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak menyebabkan signifikan pada pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut Everly dkk, (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu. Menurut Menpan (dalam Dhanial, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu. Beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Manuaba (dalam Dewi, 2013) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja. Jadi definisi beban kerja adalah kemampuan tubuh manusia dalam menerima pekerjaan. Berdasarkan sudut pandang ergonomik, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognisi maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan

seperti merawat, mengangkut, mengangkat, dan mendorong. Sedangkan beban kerja mental dapat berupa sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Robbins (2006), stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung-jawab organisasi dan keluarga. Menurut Sophiah (2008), Stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang (dikutip dari Chaidir & Wajdi, 2011). Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat. Seharusnya beban pekerjaan yang semakin banyak bukanlah merupakan suatu halangan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu organisasi menjadi salah satu penyebab timbulnya stres pada pegawai karena begitu beratnya tuntutan tersebut. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi pegawai antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut, serta

rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai dapat merugikan organisasi karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai. Larbi (2014) mengatakan kompensasi adalah sebuah konsep yang tidak biasanya diberikan perhatian di banyak organisasi. Kompensasi sebagian besar dilihat seperti uang tunai dan karenanya aspek-aspek lain diabaikan. Melihat kompensasi sebagai sistem holistik dimana untuk mengelola pada produktivitas berkaitan dengan pengembangan organisasi. Gaji tentu saja bukan merupakan satu-satunya tujuan orang bekerja, namun setidaknya gajilah yang merupakan faktor utama mengapa orang mau bekerja. Gaji yang tinggi merupakan salah satu pendorong utama bagi kepuasan pegawai, namun tidak berarti gaji yang tinggi maka produktivitas akan tinggi pula, karena masih banyak faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas tersebut. Oleh karena itu aparatur sebagai sumber daya manusia yang ada dalam organisasi pemerintah perlu dikembangkan dan dioptimalkan kinerjanya melalui berbagai upaya, salah satunya dengan memberikan kompensasi yang layak agar produktivitas, kualitas, dan pelayanan sebagai sasaran akhir dapat tercapai.

Kinerja yang baik dari pegawai sudah seharusnya mendapat penghargaan yang diberikan pihak organisasi atau instansi terhadap pegawai yang mempunyai

produktivitas tinggi terhadap pekerjaannya. Namun ada halnya penghargaan tersebut yang dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan, hal inilah yang sering menimbulkan kecemburuan antara pegawai, satu di antaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai tersebut terhadap organisasi. Fasilitas yang dimaksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya. Hasil observasi menunjukkan kecemburuan terhadap pemberian kompensasi berupa tunjangan dan insentif yang tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai akan berdampak kepada kinerja pegawai, dalam artian kinerjanya akan menurun. Namun jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan hasil kerjanya tentu saja akan meningkatkan kinerjanya.

Melaksanakan tugas dan fungsinya Bapeda Kabupaten Majene didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai negeri sipil berjumlah 45 orang, dengan tingkat beban kerja ada yang tinggi dan ada yang rendah. Kompensasi yang diterima ada yang tinggi dan ada yang rendah.

Ada beberapa hal yang menjadikan penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian ini. Hal tersebut berdasar pada hasil pengamatan penulis dalam keseharian pelayanan publik di Bapeda Majene, antara lain:

1. Masih terdapat pegawai yang belum menjalankan tugasnya secara optimal karena beban kerja yang tidak sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target waktu yang tersedia.

2. Terjadi kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan ketidakadilan struktur gaji, lingkungan kerja yang berbahaya, dan budaya organisasi yang tidak kondusif. Stres kerja sebagai respon seperti yang dinyatakan diatas yaitu suatu keadaan tertekan, baik fisik maupun psikis. Stress kerja merupakan gejala psikologis yang dirasakan mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraannya.
3. Terjadi kesenjangan dari sisi pendapatan masing-masing pegawai yang tidak merata, ada yang memiliki kompensasi (pendapatan) yang lebih banyak dibandingkan yang lain, ditambah lagi pencairan kompensasi pegawai yang sering terlambat setiap bulan. Kondisi ini cenderung menimbulkan ketidakpuasan di antara sesama pegawai, yang berimplikasi pada berkurangnya kualitas pelayan publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Demikian juga dengan sejauhmana pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, serta pengaruh kompensasi dalam hal ini pendapatan yang diterima oleh Pegawai di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene setiap bulannya berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene?
5. Dari variabel beban kerja, stress kerja dan kompensasi, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene.

4. Untuk mengetahui apakah beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene.
5. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat, yaitu:

1. Sebagai bahan masukan Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kab. Majene.
2. Sebagai bahan studi literatur dan memperkaya pascasarjana penelitian ilmiah Magister Manajemen Program STIE Nobel Indonesia.
3. Sebagai bahan untuk memperluas cakrawala pengetahuan sumber daya manusia peneliti ilmu manajemen.
4. Sebagai acuan bagi mereka yang melakukan lebih banyak penelitian dan informasi bagi pihak-pihak yang bersangkutan untuk mempertimbangkan kasus serupa di masa depan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman (2015) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot”. Hasil uji chi square menunjukkan adanya perbedaan sikap berdasarkan demografik responden. Hasil analisis rank spearman menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki korelasi dengan variabel kinerja, sementara untuk sub variabel lainnya saling memiliki korelasi namun tingkat korelasinya rendah. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja kerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Cabang Krekot digunakan teknik analisis statistika *Structural Equation Modelling* berbasis *variance* dengan Metode *Partial Least Square (PLS)*, hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai BRI Cabang Krekot pada tingkat signifikansi 5% ( $p = 0.10882$ ), maka hipotesis awal terima  $H_0$  dengan  $t$  hitung 13.45 lebih besar dari  $t$  tabel 1.96.

Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Kadek Ferrania Paramitadewi (2017) menggunakan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan”. Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan



bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari (2012) dengan judul pengaruh “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5%. Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepemimpinan. Diharapkan pada penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu kompensasi, beban kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier, dan pemberdayaan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Sudha Cahyana (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Selly Fuji Wahyuni (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis pertama: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi ditunjukkan dengan hasil nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Motivasi. Hipotesis kedua: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis ketiga: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama memiliki pengaruh tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan dengan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja Pegawai. Dapat dilihat nilai R<sup>2</sup> untuk variabel Kinerja sebesar 0,933, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi) sebesar 93,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R<sup>2</sup> untuk variabel Motivasi sebesar 0,589, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 58,9%

sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sulasmi (2017) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai di KPP Pratama Karanganyar”. Hasil penelitian ini adalah: (1) Persamaan regresi I menunjukkan Pemberian Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (2) Persamaan regresi II menunjukkan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, (3) Dari uji t menunjukkan bahwa variabel Pemberian Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi setelah dimasukkan variabel intervening (kepuasan kerja) maka Pemberian kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja. (4) Dari uji F secara serempak menunjukkan variabel Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Dari uji koefisien determinasi persamaan pertama sebesar 0,607 artinya kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 60,7% sedangkan 39,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Koefisien determinasi persamaan kedua sebesar 0,499 artinya motivasi kerja dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 49,9% sedangkan 50,1% dipengaruhi oleh factor lain di luar penelitian ini. (6) Penggunaan variabel intervening kepuasan kerja dalam rangka peningkatan kinerja, untuk variabel Pemberian Kompensasi dan Motivasi adalah tidak efektif. (7) Jalur yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah jalur

langsung dari Kepuasan Kerja ke kinerja pegawai karena mempunyai pengaruh yang paling besar, positif dan signifikan.

## **2.2. Teori Tentang Kinerja**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja SDM menurut Mangkunegara (2015) merupakan istilah yang berasal dari kata *Job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi seseorang benar-benar tercapai).

Menurut Mangkunegara (2015) bahwa "kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas melaksanakan kerja yang dilakukan oleh pegawai seseorang yang bekerja dalam tugas-tugas mereka sesuai dengan tugasnya yang diberikan.

Menurut Nawawi (2015) bahwa "kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan, baik non-materi fisik / material dan non-fisik. Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa "kinerja (*performance*) pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh staf.

Kinerja staf yang umum untuk sebagian besar pekerjaan meliputi unsur-unsur berikut: (1) jumlah hasil, (2) kualitas hasil, (3) ketepatan waktu hasil, (4) kehadiran dan (5) kemampuan untuk bekerja sama.

Setelah Simanjuntak (2015), "kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Simanjuntak juga mendefinisikan kinerja individu dan tingkat kinerja atau karya seseorang dalam pencapaian tujuan atau tugas yang harus dilakukan dalam kurun waktu tertentu.

Foster dan Seeker (2011) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Para pemimpin organisasi adalah perbedaan antara kinerja pegawai dengan pegawai lainnya secara sadar di bawah pengawasannya. Meskipun pegawai bekerja di tempat yang sama, tetapi mereka tidak produktivitas yang sama.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Mathis dan Jackson (2011) menyatakan: "Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja adalah: 1). variabel individu, termasuk: sikap, karakteristik, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan faktor individu lainnya, 2). variabel situasional: a). Faktor fisik dan pekerjaan yang terdiri dari: metode kerja, kondisi kerja dan peralatan desain, perencanaan dan lingkungan fisik (radiasi, suhu dan ventilasi), b). Sosial dan faktor organisasi meliputi: aturan organisasi, jenis organisasi, jenis mengejar dan pengawasan prudential, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Siagian (2013) bahwa "Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: 1). Faktor Kemampuan. a). Referensi: Pendidikan, pengalaman, praktek dan bunga, b). Keterampilan: keterampilan dan kepribadian, 2). faktor motivasi: a). kondisi sosial: organisasi formal dan informal, manajemen dan serikat pekerja, b). kebutuhan individu: fisiologis, sosial dan egois, c). Kondisi fisik: lingkungan kerja.

Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai dengan supervisor dievaluasi pada faktor-faktor yang telah ditentukan terlebih dahulu.

### **2.2.3. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pada dasarnya adalah salah satu yang paling faktor penting dalam rangka mengembangkan organisasi yang efektif dan efisien. Karena kinerja kebijakan atau menilai program organisasi memiliki leverage yang lebih baik yang ada di dalam sumber daya manusia organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan seluruh organisasi. Melalui

penilaian ini, orang dapat melihat bagaimana staf terlihat pada kondisi nyata dari layanan. Dengan demikian, data ini dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam keputusan organisasi.

Sofyandi (2013) mengatakan bahwa “Penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi, pelaksanaan pegawai dalam evaluasi. Mondy and Noe (2015) menyatakan bahwa, “*Performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance*”. (Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim).

Menurut Werther and Davis (1996), “*Performance appraisal is the process by which organization evaluate individual job performance*. (Penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi proses dalam pengorganisasian kinerja kerja individu). Mathis dan Jackson (2011) menyatakan bahwa, “Penilaian kinerja adalah proses evaluasi bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi ini kepada pegawai.

#### **2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Evaluasi kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk menilai kinerja pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan pegawai memotivasi. Menurut Rivai (2013) bahwa, beberapa manfaat penilaian kinerja adalah:

- 1) Posisi tawar. Untuk memungkinkan manajemen untuk bernegosiasi secara objektif dan rasional dengan serikat pekerja atau langsung dengan pegawai,

- 2) Perbaiki kinerja. Pelaksanaan umpan balik dari pekerjaan yang berguna bagi pegawai, pimpinan, dan personil spesialis dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja pegawai,
- 3) Adaptasi dari kompensasi. Keputusan penilaian kinerja dalam penyelesaian kompensasi akan membantu menentukan siapa yang akan meningkat upah, bonus atau kompensasi lain keharusan,
- 4) Keputusan penempatan. Dukungan dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan, dan degradasi biasanya didasarkan pada masa lalu atau mengantisipasi kinerja,
- 5) Pelatihan dan pengembangan. Kinerja yang buruk menunjukkan kebutuhan untuk latihan,
- 6) Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan karir, yaitu, dalam hubungannya dengan karir tertentu yang akan diselidiki,
- 7) Ketidaktepatan informasi. kinerja pekerjaan yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam analisis kiosk informasi, perencanaan sumber daya manusia, atau komponen lain dari personil manajemen sistem informasi,
- 8) Menilai proses kepegawaian. Melakukan pekerjaan yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur untuk staf dari Dinas personalia,
- 9) Untuk memastikan peluang pekerjaan yang adil. penilaian prestasi penempatan tepat akan memastikan keputusan dalaman diambil tanpa diskriminasi,



- 10) Terhadap tantangan eksternal. Kadang-kadang kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan dan masalah pribadi lainnya.

### **2.2.5. Metode Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas yang paling penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin. Namun demikian, kinerja tujuan pelaksanaan bukanlah tugas yang mudah. Penilaian harus mereka "suka dan *lislike*" penilai harus dihindari sehingga peringkat objektivitas dapat dipertahankan.

Ada beberapa metode untuk menilai kinerja pegawai, yaitu:

1. *Rating Scales* (Skala rating)

Dengan metode ini, hasil penilaian kinerja dicatat dalam skala. Peringkat didasarkan semata-mata pada pendapat ahli, membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan kriteria yang dianggap penting untuk melaksanakan pekerjaan.

2. *Checklist*

Metode ini adalah untuk mengurangi beban evaluator. Penilai tinggal memilih frase atau kata-kata yang menggambarkan kinerja pegawai. Penilai biasanya atasan langsung. Memberikan bobot ditunda. Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran tentang kinerja tepat ketika daftar penilaian mengandung unsur yang cocok.

3. *Critical Incident* (Peristiwa kritis)

Ulasan yang dibuat pada catatan evaluator bahwa perilaku adalah menggambarkan staf sangat baik atau baik dalam hal melaksanakan pekerjaan. Catatan-catatan ini disebut peristiwa penting. Metode ini umpan balik yang sangat berguna untuk mengurangi staf dalam penyediaan dan kesalahan kesan terakhir.

4. *Rangking*

Penilai membandingkan dengan satu pegawai lain yang paling baik dan menempatkan semua pegawai dalam urutan dari yang terbaik sampai terburuk.

5. *Work Standard* (Standar kerja)

Metode ini membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Standar mencerminkan hasil normal rata-rata pekerja di usaha normal.

6. *Management By Objective* (Manajemen berdasarkan sasaran)

Dalam pendekatan ini, seluruh pegawai dan supervisor bersama-sama akan menentukan tujuan organisasi, tujuan dan sasaran organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

7. *Field Review* (Peninjauan lapangan)

Seorang ahli yang terjun ke lapangan dan bantuan supervisor dalam penilaian mereka. Spesialis menerima informasi dari atasan langsung dari kinerja pegawai. Para ahli kemudian mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut. Penilaian tersebut dikirim ke supervisor untuk diperiksa,

amandemen, persetujuan dan modifikasi mereka pegawai yang berkualitas. Penilaian spesialis dapat merekam semua jenis bentuk evaluasi yang digunakan oleh organisasi (Panggabean, 2012).

## **2.3. Teori Tentang Beban Kerja**

### **2.3.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2010).

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy, 2007). Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik

yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Pada dasarnya beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001).

Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dengan demikian pengertian beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dapat disimpulkan dari berbagai pengertian beban kerja adalah seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mereka mungkin ada yang lebih cocok dengan beban kerja fisik, mental atau sosial, namun sebagai persamaan, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah serangkaian tugas yang diberikan kepada seseorang yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.

### **2.3.2. Dampak Beban Kerja**

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2006):

1. *Role overload.*

*Role overload* terjadi ketika tuntutan-tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau pegawai untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.

2. *Role underload*.

*Role underload* adalah pekerjaan di mana tuntutan-tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang pegawai.

Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi. Namun demikian tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Menurut Schultz dan Schultz (2010) dampak beban kerja ini bedakan menjadi dua macam, yaitu *quantitative overload* dan *qualitative overload*.

1. *quantitative overload*

Pada beban kerja yang bersifat *quantitative overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang

berkurang. Bagaimanapun juga beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan pembangkit stress pada para pekerja.

## 2. *qualitative overload*

Beban kerja yang bersifat qualitative overload adalah beban kerja yang terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi. Dengan kata lain, beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif, adalah beban kerja karena kemajemukan pekerjaan. Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk dan kemajemukan pekerjaan ini bisa meningkat karena peningkatan dari jumlah informasi yang harus digunakan, peningkatan dari canggihnya informasi atau dari ketrampilan yang diperlukan dalam pekerjaan, serta perluasan dan tambahan alternatif dari metode-metode pekerjaan. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknikal dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

### **2.3.3. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Rodahl dan Manuaba (dalam Prihatini, 2007) menyatakan bahwa faktor-faktor beban kerja berikut:

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal. Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Faktor beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Adipradana, 2008). Beban kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berkaitan langsung dengan kapasitas kerja. Menurut Tarwaka (2010) tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas. Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisa tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.
2. Usaha atau tenaga. Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat effort.
3. Performansi. Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

Schultz dan Schultz (2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah: *time pressure* (tekanan waktu), jadwal kerja atau jam kerja, *role ambiguity* dan *role conflict*, kebisingan, *information overload*, *temperature extremes* atau *heat overload*, *repetitive action*, aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja. Sedang Gibson (2012) berpendapat bahwa ada 2 hal yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu tanggung jawab dan harga diri (*self-esteem*). Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja ada sepuluh hal, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu).

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun



desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja.

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict*.

*Role ambiguity* atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat sebagai hal yang mengancam atau menantang.

4. Kebisingan.

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload.*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature extremes atau heat overload.*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action.*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja.

Untuk menjaga agar pekerja tetap berada dalam wilayah kerja yang normal, maka tidak cukup dengan mengoptimasi *lay out* tempat kerja. Namun *lay out* tersebut harus menghasilkan posisi anatomi yang baik dan layak. Pekerja yang setiap harinya harus mondar-mandir dalam kegiatan kerjanya, melakukan kerja dengan posisi tubuh yang tidak seimbang (terlalu banyak jongkok atau terlalu banyak berdiri) atau peralatan kerja yang tidak sesuai posisinya (terlalu tinggi atau terlalu rendah) dan sebagainya dapat mempengaruhi anggota tubuh, seperti otot menegang, kecapaian dan sebagainya. Hal ini secara tidak langsung mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban tugas yang harus diselesaikannya.

9. Tanggung jawab.

Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

10. Harga diri (*self-esteem*).

Tingkat harga diri yang lebih tinggi berhubungan erat dengan kepercayaan yang lebih besar akan kemampuan orang untuk menangani penekan dengan hasil yang baik. Riset menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara beban kerja kualitatif yang terlalu berat dengan harga diri. Dalam penelitian

tersebut, para pegawai yang dilaporkan tidak puas kepada diri mereka sendiri, ketrampilan dan kemampuan mereka (harga diri yang rendah), mengalami tekanan yang terlalu berat yang bersifat kualitatif.

#### **2.3.4. Indikator Beban Kerja**

Beban kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi yakni Kantor Pertanahan, atau seorang pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan dan kesanggupan sehingga efektivitas kerja akan berhasil dengan baik. Pada dasarnya beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan pekerjaan. Jika kemampuan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Dalam persepsi pegawai, apabila pegawai tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Manfaat yang dapat diberikan kepada organisasi adalah munculnya kepuasan dalam bekerja yang berdampak pada sikap loyalitas pegawai tersebut kepada organisasi. Sebaliknya jika persepsi negatif yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu, memiliki dampak negatif bagi dirinya maupun kelanjutan organisasi.

Menurut Sitepu (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Indikator dari beban kerja dalam penelitiannya adalah waktu kerja, jumlah pekerjaan, faktor internal tubuh dan faktor eksternal tubuh.

Sama halnya dengan pendapat Anita (2013) menjelaskan beban kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dimensi beban kerja menurut Suwatno (2003) menggunakan indikator-indikator, antara lain: Jam kerja efektif, Latar Belakang Pendidikan, Jenis pekerjaan yang diberikan. Menurut Murti (2013) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator-indikator beban kerja mencakup:

- 1) perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
- 2) peningkatan mutu hasil pekerjaan
- 3) sikap terhadap pegawai

- 4) pemahaman substansi dasar tentang bekerja
- 5) etos kerja
- 6) perilaku ketika bekerja
- 7) menyelesaikan tugas yang menantang
- 8) kondisi fisik tempat bekerja, dan sikap terhadap waktu.

Berdasarkan dari Kementrian kesehatan (2004) menjelaskan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai yang profesional dalam satu tahun dalam satu sarana kesehatan akan berdampak pada perasaan memiliki beban kerja. Sama halnya dengan Supardi (2007) Beban kerja mengharuskan pekerjaan tersebut dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Dalam kondisi tertentu hal ini merupakan motivasi dan menghasilkan prestasi, namun bila desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang ada didalam lingkungan peneliti, maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Variasi pekerjaan yang harus dilakukan.
- 2) Target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan

- 3) Tingkat kesulitan pegawai dalam menyelesaikan tugas
- 4) Adanya batasan waktu yang telah ditetapkan
- 5) Adanya Under pressure terhadap pegawai dalam bekerja

#### **2.4. Teori Tentang Stres Kerja**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Berikut ini dikemukakan definisi stress menurut para ahli, sebagai berikut: Sondang P. Siagian (2013) menyatakan bahwa: “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Sedangkan A.A Anwar Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa: “Stres adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan”.

Charles D, Spielberg (dalam Hulaifah Gaffar, 2012) menyebutkan bahwa: “Stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.”

Definisi lain stres menurut Luthan dalam Manurung (2016) “Stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang “.

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang pegawai mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009).

Menurut Gibson Ivancevich (dalam Hermita, 2012) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y, 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stress kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai.



Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketidakseimbangan secara psikologis yang dialami pegawai dalam menjalani pekerjaannya, yang diindikasikan oleh bentuk emosi dan tingkah laku yang lain daripada biasanya.

#### **2.4.1. Sumber Sumber Stres Kerja**

Sondang Siagian (2013) menggolongkan sumber sumber stres kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan:

- 1) Beban tugas yang terlalu berat
- 2) Desakan waktu
- 3) Penyeliaan yang kurang baik
- 4) Iklim kerja yang tidakk aman
- 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja
- 6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab
- 7) Ketidakjelasan peranan dan pegawai dalam keseluruhan kegiatan organisasi
- 8) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain didalam dan diluar kelompok kerjanya
- 9) Perbedaan nilai yang dianut oleh pegawai dan yang dianut oleh organisasi
- 10) Perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2012), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu:

- 1) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- 2) Stressor Individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- 3) Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- 4) Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2013) menyebutkan faktor-faktor yang menjadi penyebab stres kerja adalah:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah
- 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Sedangkan sumber sumber stres yang berasal dari luar pekerjaan meliputi:

- 1) Masalah keuangan.
- 2) Perilaku negatif anak-anak.

- 3) Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis.
- 4) Pindah tempat tinggal.
- 5) Ada anggota keluarga yang meninggal.
- 6) Kecelakaan.
- 7) Mengidap penyakit berat

#### **2.4.2. Aspek-Aspek Stres Kerja**

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior* : (1) *Physiology* (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem muskuloskeletal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) *Psychology* (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) *Behavior* (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol dan obat-obatan, dan susah tidur.

Dampak dari stres kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 kategori menurut Robbins (dalam Michael A, 2006) sebagai berikut:

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernapasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Dan dalam bekerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebihan, dan gangguan tidur.

Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu:

1. Subyektif, berupa keawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada pegawai. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

### **2.4.3. Ambang Stres**

Tingkatan stres yang dapat diatasi oleh setiap orang sebelum stres itu terjadi disebut sebagai ambang stres. Setiap orang memiliki batas toleransi yang berbeda terhadap stres. Orang tertentu bersikap dingin, cuek, tenang dan santai sebaliknya orang tertentu akan mudah merasa kecewa atau sedih karena hal yang sepele, Penyebabnya adalah kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk menanggulangi stres. Mereka hanya merasa sedikit stres walaupun sumber stres mereka besar. Meyer Friedman dan Rosenman dalam Munandar (2010) membedakan dua tipe pegawai dalam menghadapi stres kerja. Kedua jenis tipe tersebut adalah:

1. Tipe A

Pegawai tipe A ini digambarkan sebagai pegawai yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*) persaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Pegawai tipe ini memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu dan sering menelantarkan aspek aspek lain dari kehidupan seperti

keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan di waktu luang dan rekreasi.

## 2. Tipe B

Orang tipe B adalah mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai berhubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah berkaitan dengan stres.

### **2.4.4. Pendekatan Stres Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2013) pendekatan stres kerja dapat dilakukan dengan dua acara, pertama pendekatan individual dan kedua melalui pendekatan organisasi. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas, dan penghasilan. Pendekatan individual meliputi:

1. Meningkatkan keimanan
2. Melakukan meditasi dan pernapasan
3. Melakukan kegiatan olahraga
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan

Bagi organisasi bukan karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari organisasi secara keseluruhan. Pendekatan organisasi meliputi:

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik
3. Menyediakan sarana olahraga
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan
6. Melakukan restrukturisasi tugas
7. Menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran

#### **2.4.5. Upaya Penanggulangan Stres**

Stres kerja sampai pada titik tertentu merupakan faktor pemicu peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai akan tetapi apabila melewati ambang stres, keberadaan stres akan menjadi pemicu terjadinya permasalahan yang tentu saja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja kemudian kinerja. Oleh karena itu perlu diadakan upaya untuk menanggulangi stres kerja sehingga tidak berdampak negatif. Menurut Sondang P. Siagian (2013) berbagai langkah yang dapat diambil oleh bagian kepegawaian untuk mengatasi stres yang dihadapinya adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para pegawai menghadapi berbagai stres
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pegawai sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil

langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya itu.

4. Melatih para pegawai untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stress.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para pegawai sehingga mereka benar benar diikut sertakan untuk mengatasi stres yang dihadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan organisasi shingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat dihindari.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para pegawai yang bersangkutan.

#### **2.4.6. Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Menurut Charles D, Spielberg dalam Hulaifah (2012).secara umum stres kerja dikelompokan menjadi stres individu dan organisasi, sebagai berikut:

1. Stres Individu
  - a. Konflik Peran
  - b. Beban Karir
  - c. Pengembangan Karir
  - d. Hubungan dalam pekerjaan
2. Stres Organisasi
  - a. Struktur Organisasi



b. Kepemimpinan

## **2.5. Teori Tentang Kompensasi**

### **2.5.1. Pengertian Kompensasi**

Sumber daya manusia yang ada di dalam institusi dikenal sebagai pegawai, dimana pegawai merupakan makhluk sosial yang mempunyai kebutuhan dan keinginan. Kebutuhan pegawai yang satu dengan yang lainnya sangat berbeda. Pegawai yang bekerja akan mendapatkan imbalan berupa gaji yang dapat dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi, maka pegawai tersebut merasa puas dan mendorong pegawai tersebut bekerja lebih giat dan semangat kerja akan lebih tinggi. Menurut Handoko (2014) “Kompensasi merupakan segalasesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Griffin (2010), kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Kemudian Rivai dan Sagala (2011), juga memberikan definisi tentang kompensasi yaitu merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada institusi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Menurut Pantja dan Khusaini (2003), kompensasi adalah: Proses pemberian gaji atau upah sering disebut dengan kompensasi meliputi besaran dan keseimbangan dari besaran kompensasi. Sebuah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai sebuah pemberian imbalan. Didalam dunia kerja, balas jasa finansial adalah sumber kompensasi yang sumbernya menghasilkan balas jasa kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebuah ukuran renumerasi upah dan gaji juga digunakan untuk menjelaskan penyusunan renumerasi antara majikan dan pekerja. Sebuah renumerasi adalah sebuah penghargaan, pembayaran gaji, atau juga balas jasa dalam ukuran non finansial. Renumerasi biasanya dibentuk dari konsep pembayaran komprehensif daripada ide dari upah dan gaji yang secara normal meliputi sebuah pembayaran finansial dan juga dimensi non finansial.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) “Kompensasi adalah pemberian sesuatu kepada pegawai berupa pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai pendorong pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan”. Dengan demikian maka kedua pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa.

Definisi kompensasi dalam hubungannya dengan peningkatan kesejahteraan hidup para pegawai, suatu organisasi harus secara efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai atau dosen. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian

khusus dari pihak manajemen instansi agar motivasi para pegawai atau dosen dapat dipertahankan dan kinerja pegawai atau dosen diharapkan akan terus meningkat. Salah satu fenomena yang muncul dewasa ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Ardana (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan. Menurut Flippo yang dikutip Handoko (2014), kompensasi dibagi menjadi: 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) merupakan kompensasi yang diterima langsung oleh pegawai, yang biasanya diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus. 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

### **2.5.2. Sistem Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2013) “Sistem kompensasi dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

#### **1) Sistem Waktu**

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh pihak institusi ini ditetapkan oleh standar waktu seperti: jam, hari, minggu dan bulan.

#### **2) Sistem Hasil**

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai oleh pihak institusi ini ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti : perpotong, permeter dan perlembar.

3) Sistem Borongan

Kompensasi ditetapkan oleh besarnya atau banyaknya barang yang dihasilkan seperti berdasarkan atas volume pekerjaan.

Menurut Wursanto (2011), Peranan kompensasi bagi pegawai adalah:

- 1) Dengan gaji yang cukup pegawai akan bekerja lebih giat.
- 2) Gaji yang cukup dapat mendorong pegawai untuk menyumbangkan jasa semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2013) metode kompensasi dapat dibedakan atas:

1) Metode Tunggal

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dan pendidikan formal yang dimiliki pegawai. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijasahterakhti yang dijadikan standarnya.

2) Metode Jamak

Suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti: ijazah terakhir, sifat pekerjaan, pendidikan formal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pada metode tunggal hanya satu yaitu ijazah terakhir dan pendidikan formal, sedangkan metode jamak standar gajinya banyak dan kurang jelas seperti terdapat pada institusi swasta.

### **2.5.3. Bentuk Kompensasi**

#### **1. Gaji atau upah**

Menurut Martoyo (2007) “Gaji atau upah pegawai adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat finansial dan merupakan yang utama dan bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi pegawai”. Menurut Martoyo (2007) ada beberapa cara penghitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji.

#### **2. Menurut Prestasi Kerja**

Cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya upah dan gaji tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara perhitungan dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

#### **3. Lama Bekerja**

Sering disebut upah waktu. Besarnya ditentukan atas dasar lamanya pegawai dapat menggunakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungan dapat menggunakan perjam, perhari, perminggu, atau perbulan.

#### **4. Senioritas**

Didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar perkiraan adalah pegawai senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior pegawai maka semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi dan semakin mantap tenaganya dalam organisasi.

## 5. Kebutuhan

Didasarkan pada tingkat gaji kebutuhan hidup yang layak dari laryawan, ini berarti gaji yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, tidak berlebihan maupun kekurangan. Hal seperti ini masih memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam institusi atau organisasi.

## 6. Tunjangan

Selain gaji pokok, setiap pegawai diberikan berbagai tunjangan. Menurut Wursanto (2011) tunjangan antara lain:

### a. Tunjangan Keluarga

(1) Tunjangan Suami atau Istri

(2) Tunjangan anak

### b. Tunjangan pangan

Tunjangan khusus pajak pegawai dalam rangka pengenaan pajak penghasilan kepada pegawai:

(1) Tunjangan sandang

(2) Tunjangan jabatan

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai haruslah sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua piha. Apabila pegawai telah menerima apa yang telah menjadi haknya maka pegawai tersebut akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan komponen penting dalam sebuah laporan penelitian. Selain model konseptual penelitian menggambarkan, dan dilakukan gambaran umum dari proses penelitian. Menurut Umar Sekaran (2011), kerangka penelitian merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai masalah yang penting. Suatu konseptual memberikan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi masalah (obyek) penelitian.

Pengembangan organisasi dari waktu ke waktu, baik dari sudut pandang beban kerja, perkembangan teknologi dan metode kerja baru membutuhkan perhatian dan reaksi dari organisasi. Oleh karena itu, perhatian terkait beban kerja, stress kerja dan kompensasi yang diberi baik kewenangan dan tanggung jawab harus disesuaikan dengan kemampuan bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Irwandy (2007), beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut KEPMENPAN No.75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Sedangkan pengertian beban kerja menurut PERMENDAGRI No.12/2008 Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Perhitungan beban kerja dapat dilihat dari 3 aspek, yakni fisik, mental dan penggunaan waktu. Aspek fisik meliputi beban kerja berdasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Aspek mental merupakan perhitungan beban kerja dengan mempertimbangkan aspek mental (psikologis). Sedangkan aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan pada aspek penggunaan waktu untuk bekerja (Marizki, 2014).

Menurut Gibson & Ivancevich (2012) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres kerja sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara stimulus dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai kosekuensi dari interaksi antara



stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antar kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

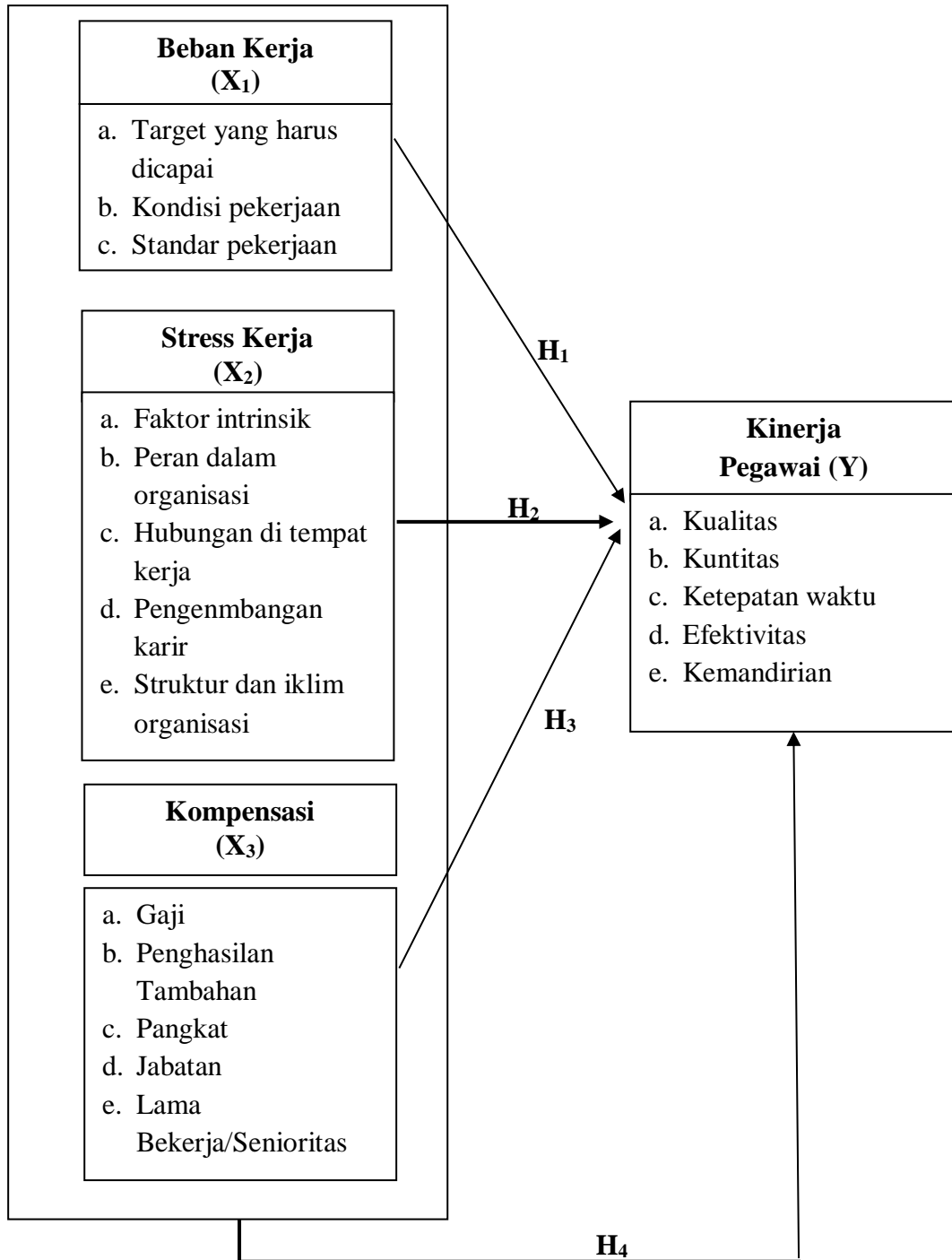
Dalam jurnal *Workplace Stress, Etiology and Consequences* Thomas W. Colligan and Elleen M. Higgins mengutarakan bahwa ada banyak indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres kerja pegawai. Kondisi ruang kerja yang kurang kondusif, fasilitas kerja yang tidak sesuai standar dan rendahnya kualitas keamanan dari pihak perusahaan merupakan pemicu munculnya stres kerja pegawai. Ia juga menambahkan bahwa stres kerja lingkungan dapat berpengaruh buruk pada kondisi fisik maupun mental para pegawai.

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Panggabean, 2012). Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Sofyandi, (2013), kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah per jam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Nawawi (2015), menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk

uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan hal di atas, kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1.

### Kerangka Konseptual Penelitian

**Keterangan:**

Y : Variabel dependen kinerja pegawai

X<sub>1</sub> : Variabel independen Beban Kerja

X<sub>2</sub> : Variabel independen Stress Kerja

X<sub>3</sub> : Variabel independen Kompensasi

H<sub>1</sub> : Pengaruh X<sub>1</sub> terhadap Y

H<sub>2</sub> : Pengaruh X<sub>2</sub> terhadap Y

H<sub>3</sub> : Pengaruh X<sub>3</sub> terhadap Y

H<sub>4</sub> : Pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap Y

### 3.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan berfikir yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris (Misbahuddin, 2013).

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan dan kerangka konseptual dalam dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
2. Diduga stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
3. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

4. Diduga beban kerja, stress kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
5. Diduga variabel stress kerja paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang memiliki variasi antara satu sama lain dalam kelompok, Sugiyono (2017). Membagi variabel penelitian menjadi tiga jenis variabel, yaitu dua variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas).

Penerapan konsep adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana mengukur variabel sehingga data yang diperlukan untuk memproses model penelitian dapat diperoleh oleh salah satu responden, kuesioner diperlukan untuk mencerminkan masalah dan model penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan operasionalisasi variabel penelitian, yaitu: masing-masing variabel dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

1. Beban Kerja ( $X_1$ ).

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan yang meliputi antara lain: 1). Target yang harus dicapai, 2). Kondisi pekerjaan, 3). Standar pekerjaan

## 2. Stress Kerja ( $X_2$ )

Ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar. Indikator stres kerja yaitu: 1). Faktor intrinsik pekerjaan, 2). Peran dalam organisasi, 3). Hubungan di tempat kerja, 4). Pengembangan karir, 5). Struktur dan iklim organisasi

## 3. Kompensasi ( $X_3$ )

Kompensasi merupakan suatu ukuran nilai atau karya para karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikut sertaannya pada pencapaian tujuan perusahaan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Indikator terdiri atas: 1). Gaji, 2). Penghasilan tambahan, 3). Pangkat, 4). Jabatan, 5). Lama bekerja/senioritas.

## 4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja oleh pegawai dilakukan dalam kinerja tugas mereka sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Indikator terdiri atas: 1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas, 5). Kemandirian.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2015:14) bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. dengan melaksanakan survey yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 (tiga) bulan periode Desember 2020 sampai Pebruari 2021.

#### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi tidak hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam. Populasi adalah tidak hanya jumlah, yang ada memeriksa pada objek, tetapi

mencakup semua properti atau oleh subjek atau objek dan sampel adalah bagian dari sifat-sifat populasi yang dimiliki. Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari responden. Data tersebut diambil dari sampel yang representatif dari seluruh penduduk. Sampel akan diambil dari populasi benar-benar representatif (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Menurut Arikunto (2016) apabila subyeknya atau populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semuanya sebanyak 45 orang pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

#### **4.4. Teknik Pengumpulan Data**

Melengkapi pembahasan ini diperlukan untuk memiliki data atau informasi, baik dari dalam atau lembaga luar. Data yang diperoleh dari penulis untuk penggunaan metode sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung di lapangan dan mencatat secara sistematis gejala/fenomena yang diselidiki. Melalui teknik in, peneliti turun langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat tingkat kinerja pegawai, lingkungan kerja serta kepemimpinan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner (daftar pertanyaan). Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini merupakan teknik pengumpulan data yang penting dan menentukan, karena hasilnya merupakan data primer yang diperlukan untuk analisa statistic dan analisa skor guna menguji kebenaran hipotesis. Oleh karena itu, kuesioner merupakan instrument penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan selain memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab, juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data dari kuesioner yang diberikan bobot penilaian memberikan instruksi apa pun. Berdasarkan skala Likert, adapun skor jawabannya adalah sebagai berikut: a). Jawaban sangat tidak setuju, diberi skor 1, b). Jawaban tidak setuju, diberi skor 2, c). Jawaban kurang setuju, diberi skor 3, d). Jawaban setuju, diberi skor 4, e). Jawaban sangat setuju, diberi skor 5. Skala tersebut di atas, penulis lakukan untuk pertanyaan dalam kuesioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan yang bersifat negatif (jebakan).
3. Teknik dokumentasi, yaitu teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.



#### **4.5. Jenis dan Sumber Data**

Dalam rangka menyusun penelitian, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara sebagai gambaran umum tentang kinerja pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh berupa angka-angka dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.

Sumber data penelitian ini adalah:

1. Data Primer, yaitu data-data yang diperoleh dari data langsung di lapangan atas dasar pengamatan dan wawancara.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber-sumber sastra sebagai studi literatur, jurnal, surat kabar, artikel, dan lain-lain yang ditulis.

#### **4.6. Instrumen Penelitian**

##### **4.6.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan dalam bentuk jawaban atas masalah penelitian, berdasarkan hasil dari proses pengujian, data berbasis meliputi: seleksi, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data dianalisis dan instrumen yang dipergunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data adalah validitas tes dan reabilitas.

- a. Uji validitas

Menurut Singarimbun (2011), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (instrument) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam kajian ini akan sah atau sahih apabila ia dapat mengukur apa yang anda mau diukur. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka item tersebut dinyatakan valid (Tiro dan Sukarna, 2010).

b. Uji reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan untuk berkontribusi (terpercaya) ketika instrumen mengarah ke keteraturan atau konsistensi, di mana tingkat keandalan menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dapat dipercaya sehingga pengukuran hasil tetap konsisten jika pengukuran terhadap gejala mengulangnya, dengan alat ukur yang sama baik. Suatu instrument dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0.60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2010).

Nasution (2010), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### **4.6.2. Asumsi Dasar**

- a. Uji homogenitas yang dipergunakan adalah untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai persyaratan dalam analisis *independent sample test* dan ANOVA.

- b. Uji linearitas dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang digunakan mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.
- c. Uji normalitas yang dipergunakan adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

#### **4.6.3. Uji Asumsi Klasik**

Dalam melakukan analisis data kuantitatif seringkali kita menggunakan uji persyaratan analisis. Persyaratan uji analisis untuk regresi berganda yang juga sering disebut dengan istilah Uji Asumsi Klasik. Menurut Damodar Gujarati (2012) agar model regresi tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji persyaratan analisis untuk regresi berganda yang sering digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

- b. Uji normalitas regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

- c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk dapat mengetahui apakah ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya

ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

d. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonialitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

#### **4.7. Skala Pengukuran variabel**

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan skala 1 sampai 5 untuk tujuan penelitian analisis kuantitatif, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Kurang Setuju (KS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### **4.8. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan beban kerja, stress kerja, kompensasi dan kinerja aparatur sispil negara pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis liar berganda dilakukan untuk melihat pengaruh

variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pelatihan dan pengembangan serta promosi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub>= Beban Kerja

X<sub>2</sub>= Stress Kerja

X<sub>3</sub>= Kompensasi

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>), stress kerja (X<sub>2</sub>) , kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>), stress kerja (X<sub>2</sub>) , kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

a. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis yang akan diuji berdasarkan pada model regresi dengan hasil analisis.

- 1) H<sub>0</sub> berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independen. Sedangkan  $t$  table ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar  $5\%$  dan  $df = (n-1)$ .

b. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel dependen secara bersamaan. Hipotesis statistik dinyatakan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom*  $(k)$  dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen. Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

$R^2 = R$  Square

$n =$  banyaknya data

$k =$  banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga jika F hitung  $>$  F table atau Sig. F  $<$  5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung  $<$  atau Sig. F  $>$  5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016).

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **A. Gambaran Umum Kabupaten Majene**

Majene merupakan salah satu daripada lima daerah di wilayah Sulawesi Barat dengan panjang 125 km, yang terletak di pantai Sulawesi Barat menjangkau dari Selatan ke Utara dengan luas 947,84 Km. daerah Majene terdiri daripada 8 Kecamatan Banggae, Banggae Timur, Pamboang, Sendana, Tammerodo, tubo, Malunda dan Ulumanda, yang meliputi 82 kelurahan/desa.

Ibukota Kabupaten Majene yang terletak di Kecamatan Banggae dengan 5.515 km dari wilayah perkotaan, Majene selatan diposisikan dengan jam tempuh sekitar 3 jam sampai 4 jam untuk mengambil dari ibukota Sulawesi Barat (Mandar Raya) adalah  $\pm$  120 km.

Majene secara geografis pada posisi 2 '38 "450 untuk 3'38" Lintang Selatan dan 150 118'45 "000 untuk 119'4" Timur 450 panjang, dengan di dibatasi di utara oleh Mamuju, sebelah timur dengan Polewali Mandar, selanjutnya Mandar Teluk Selatan dan barat adalah Selat Makassar. Apresiasi lereng bawah relatif terdistorsi oleh persentase daerah yang terkikis dengan suhu antara 21 ° C sampai 34 ° C, dan jumlah hari hujan 208 hari dari 3,39% dan total luas lingkaran.

Jumlah penduduk Kabupaten Majene adalah 137.474 jiwa yang terdiri dari jumlah pria 66. 494 dan jumlah perempuan 70.980 jiwa dengan 1.060 jiwa per km<sup>2</sup> untuk Kota Majene (Kec. Banggae). Tingkat pertumbuhan penduduk



Kabupaten Majene adalah 0,21% pertahun. Dan 1,40% pertahun untuk Kota Majene.

Visi Kabupaten Majene:

Kepala daerah terpilih telah merumuskan visi Kabupaten Majene tahun 2016-2021 berikut penjelasannya adalah sebagai berikut: “Majene Profesional, Produktif & Proaktif 2021”

Profesional: Memiliki kompetensi dan mampu mengoptimalkannya dalam menjalankan pekerjaannya.

- Tata kelola profesional diwujudkan melalui optimalisasi kembali otonomi daerah dilanjutkan di berbagai bidang untuk memberikan layanan yang optimal kepada masyarakat dan meningkatkan akuntabilitas dan transportasi dalam organisasi pemerintah daerah;
- Pejabat pemerintah profesional direalisasikan melalui peningkatan kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah daerah;
- Sumber daya manusia profesional diwujudkan melalui peningkatan pendidikan, kesehatan, dan peningkatan keterampilan kerja masyarakat berdasarkan nilai-nilai lokal dan budaya lokal.

Produktif: Situasi di mana sumber daya terbatas dapat menghasilkan sesuatu lebih dari sebelumnya.

- Majene yang produktif direalisasikan melalui penguatan dan peningkatan ekonomi popularitas dengan optimalisasi potensi daerah (pertanian, perikanan, maritery, dan pariwisata).

Proaktif: Mampu mengidentifikasi peluang dan mengambil tindakan yang sesuai untuk mengambil keuntungan dari kesempatan untuk berorientasi pada masa depan.

- Pemerintah Daerah proaktif diwujudkan dengan menghadirkan peran pemerintah daerah dalam memfasilitasi pemenuhan segala kebutuhan masyarakat menuju masyarakat;
- Penganggaran proaktif direalisasikan oleh upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya keuangan potensial, baik dari APBD Kabupaten Majene dan sumber pendanaan lainnya (APBDP, APBN, dan keterlibatan sektor swasta) dalam konteks pembiayaan pembangunan daerah;
- Masyarakat proaktif diwujudkan dengan memberdayakan segala komponen masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam penyelenggaraan pembangunan.

Sedangkan misi Kabupaten Majene adalah:

Untuk mewujudkan visi di atas, perlu dipandu melalui misi. Ini tidak dapat dipisahkan dari makna misi adalah perwujudan keinginan untuk menyatukan langkah-langkah dan mosi dalam mencapai visi yang telah ditentukan. Sementara misi untuk mewujudkan visi ini menetapkan sembilan item sebagai berikut:

Menyadari sumber daya manusia dan kualitas kabupaten Majene;

1. Mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat;
2. Mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam bidang pertanian, perikanan kelautan dan pariwisata;

3. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat;
4. Meningkatkan pembangunan infrastruktur bagi percepatan aspek-aspek pembangunan;
5. Supremasi hukum dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan professional dengan peningkatan kapasitas aparatur didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan berkeadilan.

**B. Susunan Organisasi dan Tata Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA)  
Kabupaten Majene**

Tugas dan Fungsi dari Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) yaitu, mengatur implementasi urusan pembangunan daerah sesuai dengan area kerja, untuk berjalan dengan lancar dan sesuai dengan program dari pusat dan daerah.

Sementara fungsi Badan Perencanaan Daerah, yang pertama adalah sebagai formulasi kebijakan konstruksi sehingga semua yang terkait dengan kebijakan pembangunan regional akan diadakan di Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA).

Fungsi kedua, adalah sebagai penyelenggara umum musrenbang. Mulai dari Musrenbang tingkat Desa/Kelurahan, Musrenbang Kecamatan, dan Musrenbang Kabupaten.

Susunan Organisasi dan Tata Laksana BAPEDA Kabupaten Majene (termasuk tupoksinya masing-masing). Tugas pokok dan fungsi organisasi pejabat di lingkungan BAPEDA sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten

Majene Nomor 12 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Majene terdiri atas:

### **1. Kepala BAPEDA**

BAPEDA dipimpin oleh seorang kepala badan mempunyai tugas Membantu Kepala Daerah menyelenggarakan kewenangan bidang perencanaan pembangunan daerah berdasarkan prinsip otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan/atau berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Dalam menyelenggarakan tugas Kepala BAPEDA mempunyai fungsi: mengkoordinir, mengarahkan, membimbing, membina dan memberdayakan unsur manajemen satuan kerja perangkat daerah bidang perencanaan pembangunan daerah, meliputi:

- a. Rumusan rencana strategis, program kerja tahunan, program jangka panjang dan program jangka menengah dan pedoman implementasi, pedoman operasional dan pedoman teknis untuk implementasi area perencanaan pembangunan daerah;
- b. Mengatur Renstra, Program Kerja Tahunan, Program Jangka Panjang dan Program Jangka Menengah untuk Area Perencanaan Pembangunan Daerah;
- c. Implementasi Renstra, Program Kerja Tahunan, Program Jangka Panjang dan Program Jangka Menengah untuk Perencanaan Perencanaan Pembangunan Daerah;

- d. Kontrol dan pemantauan implementasi Renstra, program kerja tahunan, program jangka panjang dan program jangka menengah untuk perencanaan perencanaan pembangunan daerah;
- e. Evaluasi pelaksanaan Renstra, Program Kerja Tahunan, Program Jangka Panjang dan Program Jangka Menengah untuk Area Perencanaan Pembangunan Daerah;
- f. Persiapan laporan hasil Renstra, program kerja tahunan, program jangka panjang dan program jangka menengah untuk kawasan perencanaan pembangunan daerah;
- g. Penyediaan saran teknis dan pertimbangan terhadap jajaran BAPEDA mengenai implementasi Renstra, program kerja tahunan, program jangka panjang dan program jangka menengah untuk perencanaan perencanaan pembangunan daerah;

## **2. Sekretaris**

Sekretariat yang dipimpin oleh sekretaris membantu Kepala Badan untuk mengoordinasikan dan / atau memfasilitasi pelaksanaan Otoritas Perencanaan Pembangunan Daerah pada urusan organisasi, termasuk perencanaan, penilaian pelaporan, layanan administrasi dan manajemen keuangan.

Ketika memegang misi sesuai dengan tujuan ini, sekretaris memiliki fungsi: untuk membantu mengoordinasikan dan / atau memfasilitasi elemen manajemen unit kerja regional di bidang perencanaan pembangunan daerah, dalam urusan interior, termasuk:

- a. Bahan RKA, DPA dan perencanaan untuk perencanaan formulasi informasi, program kerja tahunan, program jangka panjang dan program jangka menengah dan pedoman implementasi, pedoman operasional dan pedoman teknis untuk implementasi area perencanaan pembangunan daerah;
- b. Implementasi, Organisasi, Pemantauan dan Pengendalian Kebijakan yang terdiri dari: Wilayah Umum dan Administrasi Staf, Administrasi Keuangan, Perencanaan Layanan Teknis, Evaluasi dan Pelaporan;
- c. Persiapan laporan tentang hasil pelaksanaan tugas dasar dan fungsi secara teratur dan berkala sesuai dengan undang-undang yang berlaku untuk atasan;
- d. Memberikan saran dan pertimbangan teknis untuk atasan pada implementasi Antra, Program Kerja Tahunan, Program Jangka Panjang dan Program Jangka Menengah untuk Area Perencanaan Pembangunan Daerah;
- e. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh para atasan mematuhi bidang tugas.

➤ **Sekretariat BAPEDA terdiri dari:**

- 1) Sub Bagian Penyusunan Program;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- 3) Sub Bagian Keuangan;

Sub-bagian sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh kepala sub-bagian di bawah dan jawaban kepada Sekretaris.

➤ **Sub Bagian Penyusunan Program**

Sub-bagian dari penyusunan program disebut, membantu sekretaris untuk mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melaksanakan urusan

organisasi dalam administrasi perencanaan, evaluasi, dan pelaporan khusus di bidang perencanaan pembangunan daerah.

- a. Dalam menampung tugas sebagaimana dimaksud, sub-bagian dari persiapan program memiliki fungsi:
- b. Koleksi bahan persiapan perencanaan perencanaan perencanaan pembangunan daerah;
- c. Pengumpulan material evaluasi pelaksanaan program perencanaan pembangunan daerah;
- d. Persiapan Rencana Kerja (RENJA), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Renstra PD, RKA PD, DPA, Penentuan Kinerja PD, Lakip PD;
- e. Persiapan bahan pelaporan untuk kegiatan perencanaan pembangunan daerah;
- f. Persiapan hasil hasil dari hasil tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- g. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub-bagian umum dan staf disebut, membantu sekretaris mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melakukan urusan dalam organisasi, terutama melakukan urusan dalam organisasi, terutama administrasi urusan dan staf rumah tangga.

Dalam menangani tugas-tugas seperti dalam meantens, sub-bagian umum dan pekerjaan memiliki fungsi:

- a. Administrasi korespondensi, pengadaan dan kebutuhan barang, peralatan dan tugas umum lainnya;
- b. Manajemen urusan personel;
- c. Administrasi Ketenagakerjaan, Arsip dan Protokol dan Perjalanan Resmi;
- d. Implementasi urusan rumah tangga;
- e. Persiapan laporan tentang hasil penugasan dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugas;
- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bagian Keuangan**

Sub bagian keuangan disebut, membantu sekretaris untuk mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melaksanakan hal-hal dalam organisasi, terutama administrasi keuangan.

Dalam holding tugas seperti yang signifikan, sub bagian keuangan memiliki fungsi: implementasi administrasi keuangan meliputi:

- a. Implementasi koordinasi persiapan anggaran Bappeda;
- b. Implementasi pemantauan, evaluasi dan analisis laporan anggaran;
- c. Implementasi kegiatan manajemen keuangan;
- d. Implementasi administrasi pesanan pembayaran anggaran;
- e. Implementasi akuntansi dan masalah kas;
- f. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan menyarankan pertimbangan atasan sesuai dengan bidang tugas;
- g. Implementasi tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.



### **3. Bidang Pengembangan Ekonomi**

Bidang pembangunan ekonomi dirancang oleh kepala tugas lapangan adalah untuk membantu kepala lembaga mempersiapkan, mengumpulkan dan mengubah dan melaksanakan kegiatan di bidang pembangunan ekonomi.

Dalam penugasan serta untuk tujuan tersebut, kepala bidang Pembangunan Ekonomi memiliki fungsi: untuk membantu mengoordinasikan dan / atau memfasilitasi kegiatan di bidang pembangunan ekonomi, termasuk:

- a. Implementasi perencanaan pembangunan Kooperatif, Investasi, Perdagangan, Industri, Pertanian, Ternak, Ketahanan Pangan, Tanaman Hutan, Tenaga Kerja, Transmigrasi, Manajemen Pendapatan Keuangan dan Kelautan dan Pendapatan;
- b. Koordinasi perencanaan dan pembangunan kooperatif, investasi, perdagangan, industri, pertanian, kehutanan, angkatan laut dan perikanan, pangan, transmigrasi, pengelolaan manajemen keuangan dan pendapatan daerah yang disusun oleh unit pemerintah daerah (PD) dan kecamatan dalam lingkungan kabupaten.
- c. Implementasi inventaris Koperasi dan UKM, Investasi, Perdagangan, Industri, Pertanian, Kehutanan, Angkatan Laut dan Perikanan, Makanan, Makanan, Pekerjaan Tangan, Transmigrasi, Manajemen Keuangan dan Penghasilan Daerah dan untuk merumuskan langkah-langkah penyelesaian kebijaksanaan;

- d. Koordinasi persiapan program pengembangan tahunan untuk ekonomi yang diusulkan kepada Pemerintah Daerah untuk dimasukkan dalam Program Tahunan;
- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan atasan sesuai dengan bidang fungsinya;
- f. Implementasi lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan fungsinya.

**Bidang Pengembangan Ekonomi terdiri dari:**

- 1) Sub Bidang Pengembangan Ekonomi Kerakyatan
- 2) Sub Bidang Pengembangan SDA
- 3) Sub Bidang Tenaga Kerja & Permodalan Daerah

Sub bidang sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh seorang Kepala Sub bidang (Kasubbid) yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang.

➤ **Sub Bidang Pengembangan Ekonomi Kerakyatan**

Dalam tugas, perdagangan ekonomi Kasubbid Pengembangan Ekonomi Kerakyatan mengusulkan suatu fungsi: realisasi kegiatan di bidang investasi, perdagangan, industri, koperasi dan UMKM meliputi:

- a. Persiapan rencana pengembangan dan program di bidang investasi, perdagangan, industri, koperasi dan UMKM;
- b. Implementasi koordinasi program ekonomi untuk meningkatkan kesejahteraan orang;
- c. Implementasi evaluasi rencana persiapan program pengembangan di bidang investasi, perdagangan, industri, koperasi dan UMKM;

- d. Implementasi pemantauan dan inventaris investasi, perdagangan, industri, koperasi dan masalah UMKM dan persiapan bahan politik sebagai tahap resolusi;
- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan atasan sesuai dengan bidang fungsinya;
- f. Implementasi tugas lain yang disediakan oleh atasan berdasarkan tugasnya

➤ **Sub Bidang Pengembangan SDA**

Perkembangan sub bidang SDA memiliki tugas untuk membantu kepala lapangan dalam persiapan, pengumpulan dan manajemen dan implementasi kegiatan pertanian, makanan dan kehutanan.

Selama penahanan misi seperti yang ditunjukkan, kepala pengembangan SDA memiliki fungsi: realisasi kegiatan di bidang pertanian, makanan dan kehutanan meliputi:

- a. Persiapan rencana pengembangan dan program dalam pertanian, makanan dan kehutanan;
- b. Implementasi persiapan program pengembangan pertanian, pangan dan kehutanan;
- c. Implementasi koordinasi rencana pertanian, pangan dan kehutanan;
- d. Implementasi pemantauan implementasi rencana program pertanian, makanan dan kehutanan;
- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan menyarankan mengingat atasan sesuai dengan bidang layanan mereka

- f. Menerapkan tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan area layanan mereka

➤ **Sub Bidang Tenaga Kerja dan Permodalan Daerah**

Sub bidang dari tenaga kerja dan modal regional bertanggung jawab untuk membantu kepala bidang dalam persiapan, pengumpulan dan pemrosesan dan melaksanakan kegiatan di bidang pekerjaan, transmigrasi, angkatan laut dan penangkapan ikan, pendapatan keuangan, dan pendapatan daerah.

Dalam pemeliharaan misi seperti yang diharapkan, kepala sub bidang tenaga kerja dan modal regional memiliki fungsi: untuk melakukan kegiatan di bidang pekerjaan, transmigrasi, angkatan laut dan perikanan, manajemen keuangan dan pendapatan daerah meliputi:

- a. Persiapan Rencana dan Program Pembangunan di bidang Pekerjaan, Transmigrasi, Kelautan dan Perikanan, Manajemen Keuangan dan Penghasilan Daerah;
- b. Implementasi evaluasi pengembangan tenaga kerja, transmigrasi, rencana pengembangan mariner dan perikanan, manajemen keuangan dan pendapatan daerah;
- c. Implementasi koordinasi rencana program kerja, transmigrasi, maritim dan penangkapan ikan, manajemen keuangan dan pendapatan daerah;
- d. Implementasi pemantauan implementasi program kerja, transmigrasi, maritim dan perikanan, manajemen keuangan dan pendapatan regional;
- e. Persiapan laporan tentang hasil misi dan menyarankan mengingat atasan sesuai dengan bidang tugas;

- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan mematuhi bidang tugas.

#### **4. Bidang Sosial Budaya**

Bidang social budaya seperti yang disebutkan baik dipimpin oleh kepala bidang, membantu kepala badan untuk mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melaksanakan kegiatan di bidang pembangunan sosiokultural.

Dalam penugasan seperti yang ditunjukkan, kepala bidang sosial budaya memiliki fungsi: membantu mengoordinasikan dan / atau memfasilitasi kegiatan di bidang pengembangan sosial budaya, termasuk:

- a. Implementasi perencanaan pembangunan di bidang pendidikan, sosial, pariwisata, budaya, kesehatan, perencanaan kesehatan, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak-anak, anak muda dan olahraga, perpustakaan dan arsip;
- b. Koordinasi perencanaan pembangunan di bidang pendidikan, sosial, pariwisata, budaya, kesehatan, perencanaan populasi dan perencanaan keluarga, anak-anak pemberdayaan perempuan, anak muda dan olahraga, perpustakaan dan arsip yang dikompilasi oleh unit pemerintah daerah (PD) dan kecamatan;
- c. Implementasi inventarisasi masalah pendidikan, sosial, pariwisata, budaya, kesehatan, perencanaan populasi dan keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pemuda dan olahraga, perpustakaan dan arsip dan merumuskan tahapan-tahap kebijaksanaan;

- d. Mengoordinasikan persiapan program tahunan di bidang pendidikan, pariwisata, budaya, kesehatan, populasi dan keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, anak muda dan olahraga, perpustakaan dan deposito yang diusulkan kepada pemerintah daerah untuk dimasukkan dalam program tahunan;
- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan atasan sesuai dengan bidang fungsinya;
- f. Implementasi tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan fungsinya.

**Bidang Pengembangan Sosial Budaya terdiri dari:**

- 1) Sub Bidang Dikbud PK;
- 2) Sub Bidang Kesehatan Masyarakat;
- 3) Sub Bidang Sosial, Kepemudaan & Olahraga, Pariwisata;

Sub bidang sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh kepala sub bagian (Kasubbid) yang di bawah ini dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.

➤ **Sub Bidang Dikbud PK**

Sub bidang dikbud PK memiliki tugas untuk membantu kepala bidang dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan memproses dan melaksanakan kegiatan di bidang pendidikan, budaya, perpustakaan, dan arsip.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid dikbud PK mempunyai fungsi: Membantu melakukan kegiatan di bidang perpustakaan, arsip, pemuda dan olahraga meliputi:

- a. Persiapan program rencana dan pengembangan untuk pendidikan, budaya, perpustakaan, dan arsip;
- b. Implementasi koordinasi dan integrasi rencana program untuk pendidikan, budaya, perpustakaan dan arsip;
- c. Persiapan bahan pelatih, kerja sama dan instruksi dan pemantauan program pendidikan, budaya, perpustakaan, dan arsip;
- d. Implementasi evaluasi rencana untuk menyiapkan program pengembangan pendidikan, budaya, perpustakaan, dan arsip;
- e. Persiapan hasil dari hasil tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- f. Implementasi tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya

➤ **Sub Bidang Kesehatan Masyarakat**

Sub bidang Kesehatan Masyarakat memiliki tugas membantu kepala bidang dalam persiapan, pengumpulan dan pemrosesan serta realisasi kegiatan di bidang kesehatan, kontrol populasi dan keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid kesehatan masyarakat mempunyai fungsi: membantu melaksanakan kegiatan di bidang Kesehatan, Pengendalian Penduduk & Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak meliputi:

- a. Persiapan program dan pengembangan program untuk kesehatan, populasi & keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;

- b. Implementasi koordinasi dan integrasi rencana program kesehatan, kontrol populasi & keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. Persiapan bahan pelatih, kerja sama dan aktor dan pemantauan implementasi rencana program kesehatan, kontrol populasi & keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- d. Implementasi evaluasi rencana persiapan program pembangunan kesehatan, populasi & keluarga merencanakan kontrol, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- e. Persiapan laporan hasil dari pelaksanaan tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bidang Sosial, Kepemudaan & Olahraga, Pariwisata**

Sub bidang Sosial, Pemuda & Olahraga, Pariwisata memiliki tugas membantu kepala bidang dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan memproses dan melaksanakan kegiatan di bidang sosial, pemuda & olahraga, pariwisata.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid sosial, kepemudaan & olahraga, pariwisata mempunyai fungsi: membantu melaksanakan kegiatan di bidang Pendidikan, Sosial, Pariwisata, dan Kepemudaan & Olahraga meliputi:

- a. Persiapan program dan pengembangan program sosial, pemuda & olahraga, pariwisata;



- b. Implementasi koordinasi dan integrasi bidang bidang sosial, pemuda & olahraga, program pariwisata;
- c. Persiapan bahan pelatihan, kerja sama dan aktor dan pemantauan pelaksanaan program pariwisata sosial, pemuda & olahraga;
- d. Implementasi evaluasi rencana untuk menyiapkan program pengembangan sosial, pemuda & olahraga, pariwisata;
- e. Persiapan laporan hasil dari pelaksanaan tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

#### **5. Bidang Fisik dan Prasarana**

Bidang Fisik dan Prasarana seperti dalam tujuan dipimpin oleh kepala tugas, membantu kepala tubuh dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan memproses dan melaksanakan kegiatan di bidang pengembangan fisik dan infrastruktur.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kepala bidang fisik dan prasarana mempunyai fungsi: membantu mengkoordinir dan memfasilitasi kegiatan di bidang pengembangan fisik dan prasarana, meliputi:

- a. Perencanaan pembangunan di bidang pekerjaan umum & perencanaan tata ruang, perumahan rakyat & pengurusan, transportasi, lingkungan, kehutanan, dan tanah;
- b. Pengkoordinasian perencanaan pembangunan Pekerjaan Umum & Penataan Ruang, Perumahan Rakyat & Kawasan Permukiman, Perhubungan,

Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan yang disusun oleh unit pemerintah daerah (PD) serta kecamatan dalam lingkungan kabupaten;

- c. Pelaksanaan inventarisasi permasalahan di bidang Pekerjaan Umum & Penataan Ruang, Perumahan Rakyat & Kawasan Permukiman, Perhubungan, Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan serta merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan pemecahannya;
- d. Perkoordinasian penyusunan program tahunan Pekerjaan Umum & Penataan Ruang, Perumahan Rakyat & Kawasan Permukiman, Perhubungan, Lingkungan Hidup, Kehutanan, dan Pertanahan yang usulkan kepada pemerintah daerah untuk dimasukkan dalam program tahunan;
- e. Penyediaan laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberi nasihat kepada tugas teratas kepada bidang tugas;
- f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan mengikut bidang tugas

**Bidang Fisik dan Prasarana terdiri dari:**

- 1) Sub Bidang Pekerjaan Umum & Penata Ruang (PUPR);
- 2) Sub Bidang Pemukiman & Pengembangan Wilayah (Kimbangwil)
- 3) Sub Bidang Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral

Sub-bidang sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh head sub-distrik (Kasubbid) yang di bawah ini dan bertanggung jawab kepada kepala lapangan.

➤ **Sub Bidang Pekerjaan Umum & Penataan Ruang (PUPR)**

Sub bidang pekerjaan umum & penataan ruang (PUPR) memiliki tugas Membantu kepala bidang dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melaksanakan kegiatan di bidang Pekerjaan Umum & Perencanaan Tata Ruang.

Dalam memegang tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid pekerjaan umum & penataan ruang (PUPR) mempunyai fungsi: membantu melaksanakan kegiatan di bidang Pekerjaan Umum & Penataan Ruang meliputi:

- a. Persiapan program rencana dan pengembangan untuk pekerjaan umum & perencanaan tata ruang;
- b. Implementasi evaluasi rencana untuk menyiapkan program pengembangan untuk Pekerjaan Umum & Perencanaan Tata Ruang;
- c. Implementasi koordinasi dan menteri implementasi dan implementasi pekerjaan umum dan kegiatan pekerjaan umum & perencanaan tata ruang;
- d. Persiapan laporan hasil dari pelaksanaan tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- e. Menurut tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bidang Pemukiman & Pengembangan Wilayah (Kimbangwil)**

Sub bidang pemukiman & pengembangan wilayah (kimbangwil) memiliki tugas membantu kepala lapangan dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan melaksanakan kegiatan di lapangan.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid pemukiman & pengembangan wilayah (kimbangwil) mempunyai fungsi:

membantu melaksanakan kegiatan di bidang Perumahan Rakyat & Kawasan Pemukiman meliputi:

- a. Persiapan program rencana dan pengembangan untuk pengaturan spasial dan transportasi;
- b. Implementasi evaluasi tentang rencana untuk menyiapkan program pengembangan untuk bidang spasial dan transportasi;
- c. Implementasi koordinasi dan implementasi menteri dan implementasi rencana dan kegiatan program untuk pengaturan spasial dan transportasi;
- d. Persiapan hasil dari hasil tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- e. Menurut tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bidang Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral**

Sub bidang lingkungan hidup, energy dan sumber daya mineral memiliki tugas membantu kepala bidang dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan megalolah dan melakukan kegiatan di lapangan Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid lingkungan hidup, energy dan sumber daya mineral mempunyai fungsi: melaksanakan kegiatan di bidang Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral meliputi:

- a. Penyusunan rencana dan program pembangunan di bidang Lingkungan Hidup, Energi dan Sumber Daya Mineral;

- b. Implementasi evaluasi rencana perencanaan untuk program pengembangan lingkungan, energi dan sumber daya mineral;
- c. Implementasi koordinasi dan integrasi rencana program lingkungan, energi dan sumber daya mineral;
- d. Persiapan hasil hasil dari hasil tugas dan menyarankan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan tugas mereka;
- e. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

#### **6. Bidang Pemerintahan, Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Makro**

Bidang pemerintahan, perencanaan, kontrol dan evaluasi makro sebagai niat dipimpin oleh kepala tugas, membantu kepala tubuh dalam mempersiapkan, mengumpulkan dan mengelola dan menerapkan kegiatan perencanaan pemerintah & otonomi daerah, perencanaan, pengendalian & Evaluasi makro dan pemrosesan data.

Dalam memegang tugas sebagaimana dimaksud, kepala bidang Pemuda dan Olahraga memiliki fungsi: membantu mengoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan di bidang perencanaan, pemerintah makro dan pemrosesan data meliputi:

- a. Implementasi perencanaan pembangunan di bidang perencanaan pemerintah & otonomi daerah, perencanaan, pengendalian & evaluasi makro dan pemrosesan data;
- b. Koordinasi perencanaan pembangunan di bidang perencanaan Pemerintahan & Otonomi Daerah, Perencanaan, Pengendalian & Evaluasi Makro dan

Pengolahan Data yang disusun oleh unit pemerintah daerah (PD) serta kecamatan dalam lingkup kabupaten;

- c. Implementasi inventaris masalah dalam perencanaan pemerintah & Otonomi Daerah, Perencanaan, Pengendalian & Evaluasi Makro dan Pengolahan Data serta merumuskan langkah-langkah kebijaksanaan pemecahan;
- d. Penyelarasan program program tahunan dalam perancangan Pemerintahan & Otonomi Daerah, Perencanaan, Pengendalian & Evaluasi Makro dan Pengolahan Data yang diusulkan kepada pemerintah daerah untuk dimasukkan dalam program tahunan;
- e. Penyediaan laporan hasil tugas dan memberikan cadangan dan penghakiman kepada terma rujukan masing-masing;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang disediakan oleh atasan mengikut terma rujukannya.

➤ **Bidang Pemerintahan, Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Makro terdiri dari:**

- 1) Sub Bidang Pemerintahan dan Otonomi Daerah;
- 2) Sub Bidang Perencanaan Makro dan Pengolahan Data;
- 3) Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi Makro.

Sub-bidang sebagaimana dimaksud, masing-masing dipimpin oleh head sub-bidang (Kasubbid) yang di bawah ini dan bertanggung jawab kepada kepala bidang.

➤ **Sub Bidang Pemerintahan dan Otonomi Daerah**

Sub bidang pemerintahan dan otonomi daerah memiliki tugas membantu kepala bidang dalam menyiapkan menghimpun dan mengelolah serta melaksanakan kegiatan bidang Perencanaan Pemerintahan dan Otonomi Daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid pemerintahan dan otonomi daerah memiliki fungsi: melakukan kegiatan di bidang perencanaan pemerintah dan otonomi daerah meliputi:

- a. Penilaian kebijakan teknis untuk perencanaan pemerintah dan otonomi daerah;
- b. Penilaian program proposal / kegiatan, perencanaan makro dan perencanaan pemerintah;
- c. Implementasi koordinasi dan persiapan perencanaan pembangunan;
- d. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugas mereka;
- e. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bidang Perencanaan Makro dan Pengolahan Data**

Sub bidang perencanaan makro dan pemrosesan data memiliki tugas membantu kepala lapangan dalam mempersiapkan untuk mengumpulkan dan mengelola dan mengimplementasikan kegiatan perencanaan pemerintah, dan memproses data makro.

Dalam memegang tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid perencanaan makro dan pengolahan data mempunyai fungsi: melaksanakan kegiatan di Bidang perencanaan dan pengelolaan data makro, termasuk:

- a. Persiapan perencanaan pembangunan daerah bahan kebijakan teknis;
- b. Persiapan dokumen RPJPD, RPJMD, RKPD, RKPD-P, KUA, KUPA, & Kabupaten Tapkin Majene;
- c. Implementasi fasilitasi koordinasi dan pengembangan persiapan perencanaan pembangunan daerah;
- d. Implementasi fasilitasi koordinasi dan pembinaan pemrosesan data regional;
- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugas mereka;
- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

➤ **Sub Bidang Pengendalian dan Evaluasi Makro**

Sub bidang pengendalian dan evaluasi makro memiliki tugas membantu kepala bidang dalam menyiapkan menghimpun dan mengelolah serta melaksanakan kegiatan bidang Pengendalian dan Evaluasi Makro.

Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana yang di maksud, kasubbid pengendalian dan evaluasi makro fungsi: melaksanakan kegiatan di bidang Pengendalian dan Evaluasi Makro, meliputi:

- a. Implementasi koordinasi kegiatan pemantauan dan evaluasi sebagai bahan untuk studi kebijakan perencanaan pembangunan daerah;
- b. Penilaian pemantauan penerapan pembangunan daerah;
- c. Kontrol dan evaluasi kebijakan perencanaan pembangunan daerah dan implementasi rencana pembangunan daerah;
- d. Persiapan dokumen LKPJ, LKPJ AMJ dan LAKIP Kabupaten Majene;



- e. Persiapan laporan tentang hasil tugas dan memberikan saran dan pertimbangan kepada atasan sesuai dengan bidang tugas mereka;
- f. Implementasi tugas-tugas lain yang disediakan oleh atasan sesuai dengan tugasnya.

### 5.1.2. Deskripsi Responden

Kuesioner yang dibagikan dalam penelitian ini adalah 45 kuesioner. Berikut ini adalah karakteristik umum responden yang dijelaskan oleh jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kinerja pegawai dan pangkat/golongan pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, di mana 45 pegawai.

#### 1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik karyawan yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan pada table 5.1 di bawah ini:

Tabel 5.1. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	27	60,00%
Perempuan	18	40,00%
Total	45	100,00%

Sumber : Data Primer 2021

Menurut Tabel 5.1. di atas, Anda dapat menjelaskan bahwa jenis kelamin dari sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 27 orang dari 45 responden sepenuhnya (60,00%). Meskipun jumlah responden perempuan adalah 18 (40,00%).

## 2. Karakteristik Responden berdasarkan Kelompok Umur

Karakteristik seorang pegawai yang sedang diselidiki berdasarkan kelompok usia dapat dilihat di bawah ini.

Tabel 5.2. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Kelompok Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
< 20 tahun	0	0%
21 – 40 tahun	30	66,67%
41 – 50 tahun	13	28,89%
> 51 tahun	2	4,44%
Total	45	100,00%

Sumber : Data Primer 2021

Menurut Tabel 5.2. di atas, dijelaskan bahwa kelompok usia paling banyak menjadi seorang pegawai dari Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adalah pada kelompok usia 21 sampai 40 tahun dengan jumlah 30 (66,67%)

## 3. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik karyawan yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut tingkat pendidikan ditampilkan dalam table 5.3 di bawah ini:

Tabel 5.3. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan tingkatan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA /Sederajat	3	6,67%
D1 / D2 / D3	5	11,11%
D4 / S1	27	60,00%
S2 / S3	10	22,22%
Total	45	100,00%

Sumber : Data Primer 2021

Menurut Tabel 5.3. di atas, dijelaskan bahwa tingkat Pendidikan paling banyak menjadi seorang pegawai dari Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adalah pada pendidikan D4/S1 dengan jumlah 27 (60,00%)

#### 4. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik karyawan yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut masa kerja ditunjukkan pada tabel 5.4 di bawah ini:

Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 5 tahun	9	20,00%
6 – 10 tahun	6	13,33%
11 – 20 tahun	25	55,56%
≥ 21 tahun	5	11,11%
Total	45	100,00%

Sumber : Data Primer 2021

Menurut Tabel 5.4. di atas, dijelaskan bahwa masa kerja paling banyak menjadi seorang pegawai dari Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adalah masa kerja 11 - 20 tahun dengan jumlah 25 (55,56%)

#### 5. Deskripsi Responden berdasarkan Golongan

Karakteristik karyawan yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut golongan ditunjukkan pada table 5.5 di bawah ini:

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan golongan

Golongan	Frekuensi	Persentase
Gol. I	0	0%
Gol. II	7	15,56%
Gol. III	31	68,89%
Gol. IV	7	15,56%
Total	45	100,00%

Sumber : Data Primer 2021

Menurut Tabel 5.5. di atas, dijelaskan bahwa golongan paling banyak menjadi seorang pegawai dari Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adalah golongan III dengan jumlah 31 (68,89%)

### 5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian.

Berdasarkan pengumpulan data lapangan dengan mengumpulkan tanggapan yang diperoleh dari informasi beton responden yang diperoleh dalam variabel penelitian yang dipertanyakan, yang terdiri dari: variabel dependen (Kinerja Pegawai) dan variabel independen (beban kerja, stress kerja dan kompensasi).

#### 1. Beban Kerja ( $X_1$ )

Gambaran distribusi frekuensi beban kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Beban kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	1	2.2	0	0.0	5	11.1	33	73.3	6	13.3
2.	Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.	0	0	1	2.2	3	6.7	36	80.0	5	11.1
3.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya.	0	0	0	0.0	5	11.1	33	73.3	7	15.6
4.	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya.	0	0	1	2.2	8	17.8	28	62.2	8	17.8
5.	Intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan.	0	0	2	4.4	3	6.7	32	71.1	8	17.8
6.	Alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.	0	0	1	2.2	6	13.3	29	64.4	9	20.0
7.	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya.	0	0	1	2.2	10	22.2	27	60.0	7	15.6

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.6 di atas, unsur item empiris pertama, saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, di mana 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden setuju, kemudian 11,1% responden menjawab kurang setuju, 0,0% responden yang mengatakan mereka tidak setuju dan 2,2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan, dimana 11,1% responden menyatakan sangat setuju, 80,0% responden menyatakan setuju, 6,7% responden menyatakan kurang setuju, 2,2% responden menyatakan tidak setuju serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketiga, beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya, di mana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden setuju, kemudian 11,1% responden menjawab kurang setuju, dan 0% responden mengatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya, dimana 17,8% responden menyatakan sangat setuju, 62,2% responden setuju, 17,8% responden menjawab kurang setuju, 2,2% responden yang mengatakan mereka tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Dalam item empiris kelima, intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang

dibebankan, di mana 17,8% responden menyatakan sangat setuju, 71,1% responden setuju, 6,7% responden mengatakan mereka kurang setuju, 4,4% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam, alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya, di mana 20,0% responden menyatakan sangat setuju, 64,4% responden setuju, 13,3% responden mengatakan mereka kurang setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

Dalam item empiris ketujuh, kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya, di mana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 60,0% responden setuju, 22,2% responden mengatakan mereka kurang setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang sangat tidak setuju.

## 2. Stress kerja (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi Stress kerja dapat diurai pada tabel berikut:

Tabel 5.7 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Stress kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar	0	0	1	2.2	6	13.3	33	73.3	5	11.1
2.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil	0	0	0	0.0	4	8.9	39	86.7	2	4.4

	dan wajar										
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar	0	0	2	4.4	2	4.4	37	82.2	4	8.9
4.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	2	4.4	7	15.6	34	75.6	2	4.4
5.	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya	0	0	0	0.0	0	0.0	37	82.2	8	17.8
6.	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil	0	0	1	2.2	7	15.6	30	66.7	7	15.6
7.	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya	0	0	0	0.0	2	4.4	32	71.1	11	24.4

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.7 di atas, unsur item empiris pertama, saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar, di mana 11,1% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden setuju, dan 13,3% responden menjawab kurang setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju serta tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.



Pada item empiris kedua, saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar, di mana 4,4% responden menyatakan sangat setuju, 86,7% responden setuju, 8,9% responden menjawab kurang setuju, dan 0% responden yang mengatakan mereka tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar, di mana 8,9% responden menyatakan sangat setuju, 82,2% responden setuju, 4,4% responden menjawab kurang setuju, 4,4% responden menjawab tidak setuju dan 0% menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya, di mana 4,4% responden menyatakan sangat setuju, 75,6% responden setuju, 15,6% responden menjawab kurang setuju, dan 4,4% responden yang mengatakan mereka tidak setuju dan 0% menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya, di mana 17,8% responden menyatakan sangat setuju, 82,2% responden setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam, saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil, di mana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 66,7% responden setuju, 15,6% responden menjawab kurang setuju, 2,2% responden menjawab tidak setuju dan 0% menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketujuh, saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya, di mana 24,4% responden dinyatakan sangat setuju, 71,1% responden setuju, kemudian 4,4% responden menjawab kurang setuju, dan 0% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

### 3. Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Indikator kompensasi dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Gaji dan tunjangan pokok yang saya terima sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan saya	0	0	0	0.0	3	6.7	32	71.1	9	20.0
2.	Penghasilan tambahan yang saya terima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan saya	0	0	1	2.2	5	11.1	34	75.6	5	11.1
3.	Gaji dan tunjangan pokok yang saya terima sudah sesuai dengan kondisi /tuntutan pekerjaan saya	0	0	0	0.0	6	13.3	33	73.3	6	13.3
4.	Penghasilan tambahan yang saya terima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan kondisi/tuntutan pekerjaan saya	0	0	1	2.2	7	15.6	31	68.9	6	13.3

5.	Ada pemerataan dalam pembagian Penghasilan tambahan di Bappeda Majene	1	2.2	1	2.2	6	13.3	25	55.6	12	26.7
6.	Saya puas dengan patokan yang digunakan untuk mendapatkan penghasilan tambahan di Bappeda Majene	0	0	1	2.2	4	8.9	34	75.6	6	13.3
7.	Semakin Tinggi Pangkat dan Jabatan, Penghasilan tambahan yang diterima akan semakin tinggi	1	2.2	0	0.0	8	17.8	26	57.8	10	22.2
8.	Lama bekerja/senioritas mempengaruhi Penghasilan tambahan	0	0	3	6.7	12	26.7	22	48.9	8	17.8

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.8 di atas, unsur item empiris pertama, gaji dan tunjangan pokok yang diterima sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan, dimana 20,0% responden menyatakan sangat setuju, 71,1% responden menyatakan setuju, kemudian 6,7% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, penghasilan tambahan yang saya terima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan, dimana 11,1% responden menyatakan sangat setuju, 75,6% responden menyatakan setuju, 11,1% responden menjawab kurang setuju, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, gaji dan tunjangan pokok yang diterima sudah sesuai dengan kondisi/tuntutan pekerjaan, dimana 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden menyatakan setuju, kemudian 13,3% responden menjawab kurang setuju, serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, penghasilan tambahan yang diterima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan kondisi/tuntutan pekerjaan, dimana 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 68,9% responden menyatakan setuju, kemudian 15,6% responden menjawab kurang setuju dan 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta tak seorang pun responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, ada pemerataan dalam pembagian penghasilan tambahan, dimana 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 55,6% responden menyatakan setuju, 13,3% responden menjawab kurang setuju, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju dan 2,2% menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam, puas dengan patokan yang digunakan untuk mendapatkan penghasilan tambahan, dimana 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 75,6% responden menyatakan setuju, 8,9% responden menjawab kurang setuju, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketujuh, semakin tinggi pangkat dan jabatan, penghasilan tambahan yang diterima akan semakin tinggi, dimana 22,2% responden menyatakan sangat setuju, 57,8% responden menyatakan setuju, 17,8%

responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedelapan, lama bekerja/senioritas mempengaruhi penghasilan tambahan, dimana 17,8% responden menyatakan sangat setuju, 48,9% responden menyatakan setuju, 26,7% responden menjawab kurang setuju, kemudian 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju dan 0% responden menyatakan sangat tidak setuju.

#### 4. Kinerja Pegawai (Y)

Pada indikator kinerja pegawai dapat ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	1	2.2	0	0.0	24	53.3	20	44.4
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	1	2.2	0	0.0	0	0.0	25	55.6	19	42.2
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	1	2.2	0	0.0	5	11.1	29	64.4	10	22.2
4.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0	0	0	0.0	1	2.2	26	57.8	18	40.0
5.	Saya memiliki	0	0	2	4.4	3	6.7	33	73.3	7	15.6

	pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.										
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa diberikan pengarahan terlebih dahulu	0	0	3	6.7	15	33.3	22	48.9	5	11.1

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = kurang setuju, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.9 di atas, pada item empiris pertama, saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, dimana 44,4% responden menyatakan sangat setuju, 53,3% responden menyatakan setuju, 0% responden menjawab kurang setuju, kemudian 2,2% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, dimana 42,2% responden menyatakan sangat setuju, 55,6% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju serta 2,2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga, saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, dimana 22,2% responden menyatakan sangat setuju, 64,4% responden menyatakan setuju, 11,1% responden menjawab kurang setuju, kemudian 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan 2,2% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat, saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, dimana 40,0% responden menyatakan sangat setuju, 57,8% responden menyatakan setuju, kemudian 2,2% responden menjawab kurang setuju serta 0% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima, saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan, dimana 15,6% responden menyatakan sangat setuju, 73,3% responden menyatakan setuju, 6,7% responden menjawab kurang setuju, kemudian 4,4% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keenam, saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa diberikan pengarahan terlebih dahulu, dimana 11,1% responden menyatakan sangat setuju, 48,9% responden menyatakan setuju, 33,3% responden menjawab kurang setuju, kemudian 6,7% responden yang menyatakan tidak setuju serta 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Pada dasarnya kata “*Valid*” mengandung makna yang sinonim dengan kata “*good*”. Validity dimaksudkan sebagai “*to measure what should be measured*” (A. Ferdinand, 2011).

Menurut Sugiyono (2015), “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh

peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.

Menurut Ariffin, (2012), “Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Sedangkan menurut Sukardi (2013), validitas adalah derajat yang menunjukkan dimana suatu tes mengukur apa yang hendak diukur.

Saban (2017) mengatakan bahwa validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian pengukuran apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah *Pearson Product Moment Test* dengan program SPSS ver. 25 seperti yang tampak pada Tabel 5.10.

Menurut Sugiyono (2015), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0,294.



Tabel 5.10. Hasil uji item variable

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	1	0,868	0,294	Valid
	2	0,872	0,294	Valid
	3	0,877	0,294	Valid
	4	0,785	0,294	Valid
	5	0,746	0,294	Valid
	6	0,572	0,294	Valid
Beban kerja (X <sub>1</sub> )	1	0,683	0,294	Valid
	2	0,805	0,294	Valid
	3	0,772	0,294	Valid
	4	0,693	0,294	Valid
	5	0,806	0,294	Valid
	6	0,775	0,294	Valid
	7	0,830	0,294	Valid
Stress kerja (X <sub>2</sub> )	1	0,830	0,294	Valid
	2	0,608	0,294	Valid
	3	0,825	0,294	Valid
	4	0,681	0,294	Valid
	5	0,489	0,294	Valid
	6	0,727	0,294	Valid
	7	0,641	0,294	Valid
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1	0,571	0,294	Valid
	2	0,809	0,294	Valid
	3	0,640	0,294	Valid
	4	0,664	0,294	Valid
	5	0,813	0,294	Valid
	6	0,855	0,294	Valid
	7	0,709	0,294	Valid
	8	0,547	0,294	Valid

Sumber: Lampiran

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Sukaji (2000), reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang diukur. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien. Koefisien tinggi berarti reliabilitas tinggi.

Menurut Saban (2017), reliabilitas adalah menunjukkan akurasi dan ketepatan dari pengukurnya. Reliabilitas berhubungan dengan akurasi (*accurately*) dan konsistensi dari pengukur. Suatu pengukur dikatakan *reliable* (dapat diandalkan) jika dapat dipercaya. Supaya dapat dipercaya, maka hasil dari pengukuran harus akurat dan konsisten.

Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pernyataan dalam suatu instrumen untuk mengukur Variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai *alpha* masing-masing Variabel dapat dilihat pada Tabel 5.11. sebagai berikut :

Tabel 5.11. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai(Y)	0,869	Reliabel
Beban kerja (X <sub>1</sub> )	0,878	Reliabel
Stress kerja (X <sub>2</sub> )	0,817	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,841	Reliabel

--	--	--

Sumber: Data Diolah, 2021

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada table di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % ( $> 60\%$ ), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

#### **5.1.5. Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji:

##### **a. Multikolinearitas**

Ghozali (2016) mengatakan bahwa: Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1

(satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5.12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
Constanta	-	-
X <sub>1</sub>	0,621	1,736
X <sub>2</sub>	0,640	1,563
X <sub>3</sub>	0,624	1,603

Sumber : Data Diolah, 2021

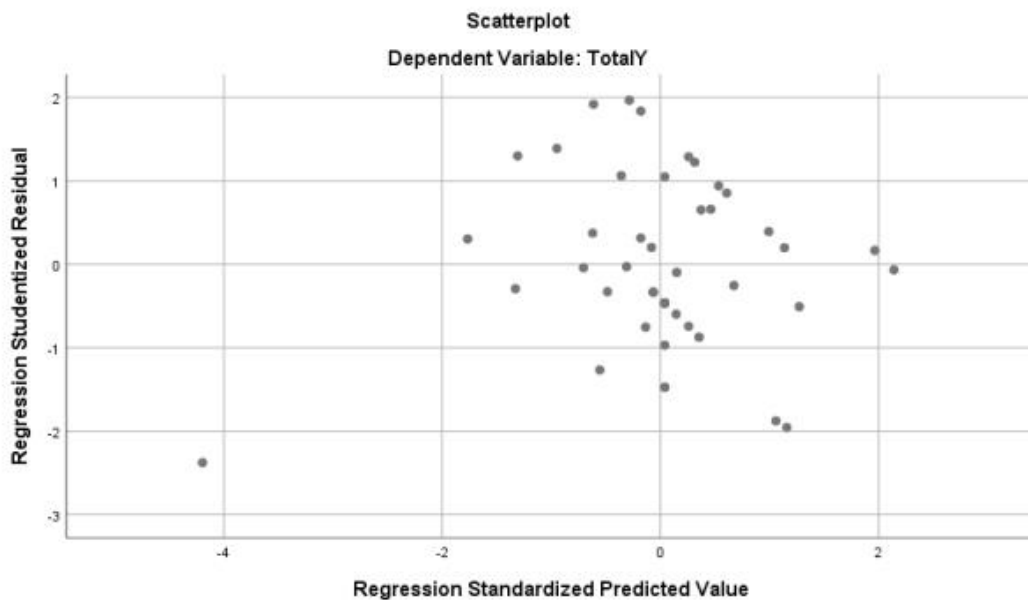
#### **b. Heterokedastisitas**

Gujarati (2012) mengatakan, untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual (error). Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolutresidual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

Menurut Ghozali (2016), uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresiterjadi ketidaknyamanan variandari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya

heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisita.

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 25 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1.



Sumber: Data Diolah, 2021

Gambar 5.1

Grafik scatter plot

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### c. Autokorelasi

Ghozali (2016) mengatakan bahwa autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini muncul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS Ver. 25 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,836 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.13 Hasil uji autokorelasi

Durbin – Watson	1,685
-----------------	-------

Sumber: Data Diolah, 2021

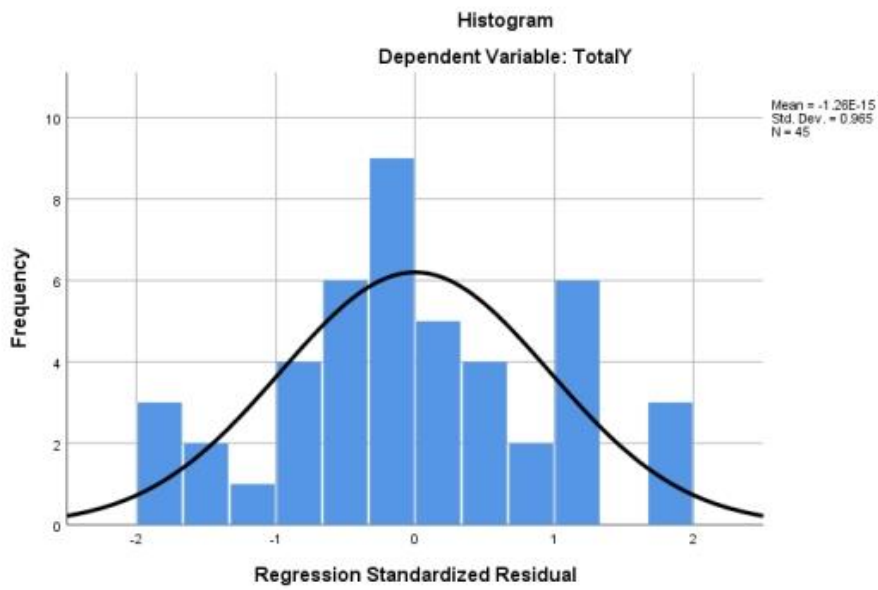
### d. Normalitas

Menurut Misbahuddin (2013), Uji normalitas data adalah uji prasyarat tentang kelayakan data untuk dianalisis dengan menggunakan statistik parametrik

atau statistik nonparametrik. Melalui uji ini, sebuah data hasil penelitian dapat diketahui bentuk distribusi data tersebut, yaitu berdistribusi normal atau tidak normal.

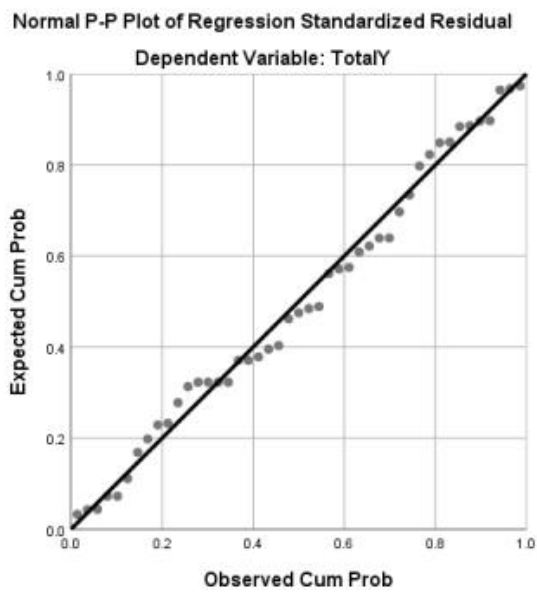
Selanjutnya Menurut Ghozali (2016) bahwa uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusinormal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot (hasil olahan SPSS Ver. 25) yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam gambar 5.2 (Singgih, 2018), berikut ini:



Gambar 5.2

Uji Normalitas



Sumber : Data Diolah, 2021

Gambar 5.3

Uji Normalitas



Berdasarkan normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, demikian juga garis histogramnya pada gambar 5.2 dan 5.3 tampak bahwa residual terdistribusi secara normal dan berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2, Sugiyono (2015).

Manurut Sugiyono (2015), Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kerja pegawai
X <sub>1</sub>	=	Beban kerja
X <sub>2</sub>	=	Stress kerja
X <sub>3</sub>	=	Kompensasi
b <sub>0</sub>	=	Konstanta
b <sub>1-3</sub>	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau random error

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 25 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi Beban kerja, Stress kerja serta kompensasi, dapat dijelaskan sebagai uji berikut:

Tabel 5.14. Hasil Perhitungan Regresi

Model	B	Std. Error
Constanta	-3,167	3,530
X <sub>1</sub>	0,260	0,119
X <sub>2</sub>	0,433	0,148
X <sub>3</sub>	0,271	0,104

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil print out SPSS Ver. 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = -3,167 + 0,260X_1 + 0,433X_2 + 0,271X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -3,167 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi beban kerja, stress kerja dan kompensasi tetap/konstan maka terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -3,167.
2. Nilai koefisien regresi beban kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,260 berarti ada pengaruh positif beban kerja terhadap kerja pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,260 sehingga apabila skor beban kerja naik 1 poin maka

akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,260 poin.

3. Nilai koefisien regresi stress kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,433 berarti ada pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,433 sehingga apabila skor stress kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,433 poin.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,271 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,271 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 0,271 poin.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu:

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Determinasi

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS Ver. 25, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut:

##### **a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan Uji-t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 5.15 berikut:

Tabel 5.15 Hasil Uji-t

Model	t Hitung	Sig
Constanta	-0,897	0,375
X <sub>1</sub>	2,190	0,000
X <sub>2</sub>	2,918	0,006
X <sub>3</sub>	2,605	0,013

Sumber: Data Diolah, 2021

Adapun hasil Uji-t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh beban kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene (Y)
  - a) Merumuskan hipotesis
    - H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = 0, artinya X<sub>1</sub> secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
    - H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ 0, artinya X<sub>1</sub> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar 2,190 dengan tingkat signifikan sebesar 0,034.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,375$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ , yang ditentukan sebesar -0,897

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,190 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 yang berarti variabel beban kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

2) Pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 2,918 dengan tingkat signifikan sebesar 0,006.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,375$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ , yang ditentukan sebesar -0,897

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,918 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 yang berarti variabel stres kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

3) Pengaruh kompensasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene (Y)

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_2 = 0$ , artinya  $X_3$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.
- $H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya  $X_2$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

b) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi sebesar 2,605 dengan tingkat signifikan sebesar 0,013.

c) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,375$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 41$ , yang ditentukan sebesar -0,897

d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,605 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 2,019 yang berarti variabel kompensasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa tiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut:

- Variabel beban kerja ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,190 > t_{tabel} 2,019$
- Variabel stres kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,918 > t_{tabel} 2,019$
- Variabel kompensasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,605 > t_{tabel} 2,019$

**b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel beban kerja, Stres kerja serta kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten

Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.13. berikut

Tabel 5.16. Hasil Uji F

Model	Sum of squares	Df	F	Sig
Regression	269,937	3	22,407	0,000
Residual	164,641	41		
Total	434,578	44		

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- $H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Menghitung nilai  $F_{hitung}$

Berdasarkan hasil analisis data SPSS Ver. 25 diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 22,407 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.

c) Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah  $= 0,05$  atau interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df (n-k-1) = 41$  dan ditentukan nilai  $F_{tabel} = 2,83$ .



d) Membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$

Oleh karena  $F_{hitung}$  sebesar 22,407 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi beban kerja, stress kerja serta kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 22,407$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,83$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**c. Uji Determinasi**

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5.17. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R square
1	0,788	0,621

Sumber: Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,621 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi beban kerja, stress kerja serta kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sebesar 62,1%, sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini

## **5.2. Pembahasan Hasil Penelitian**

### **5.2.1. Pengaruh Beban kerja terhadap Kerja Pegawai**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja yaitu 2,190. Dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,034. Artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Bertambahnya target hasil pekerjaan yang harus dicapai sebuah lembaga maka bertambah pula beban kerja pada pegawainya, menurut Setyawan dan Kuswati (2006) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan bagi seorang tenaga kerja untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi selain unsur beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja (Sudiharto, 2001). Menurut Menpan (2020) Analisis Beban Kerja adalah teknik manajemen yang dilakukan secara sistematis untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan volume kerja. Beban kerja merupakan parameter utama yang harus diperhatikan lembaga dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan output kinerja yang tinggi.

Beban kerja yang ada di Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sangat mempengaruhi tingkat produktifitas kinerja pegawai, beban kerja pegawai harus seimbang agar pegawai dapat maksimal dalam produktifitas kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel beban kerja yaitu pada

indikator kondisi lingkungan kerja dengan rata-rata skor (3,89). Pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, beban kerja pada pegawai masih terlihat tinggi berdasarkan hasil data kuisioner yaitu pada indikator beban kerja tentang pencapaian target yang masih rendah diakibatkan tingginya beban kerja pada lembaga. Pegawai tidak bisa memenuhi target hasil misalnya ketepatan waktu dalam mencetak suatu laporan, ketepatan dan kecepatan kerja tenaga kerja selama pembuatan laporan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari pegawai tidak optimal/menurun.

Kinerja pegawai akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan oleh pemerintah harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan kapasistas yang ada pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan laporan, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari lembaga yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi

yaitu  $Y = -3,167 + 0,260X_1 + 0,433X_2 + 0,271X_3$  yang berarti koefisien regresi sebesar 0,260 menunjukkan bahwa jika beban kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai beban kerja maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

Pengaruh beban kerja dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene ternyata positif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai  $r$  sebesar 62,1% dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0,0600 – 0,0800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel  $X_1$  mengakibatkan peningkatan atau penurunan nilai variabel  $Y$ . Nilai  $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan  $n = 45$  diperoleh 0,261. Dan karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 62,1% antara Beban kerja dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa: Beban kerja adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat

kinerjanya, dengan demikian Beban kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dani Praditya Setiawan (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia”. Hasil penelitiannya adalah bahwa pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan hasil koefisien beta ( $\beta$ ) sebesar -0,104 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,022$ ). Kontribusi pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,027; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,165 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,045$ ). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,011; dan (3) Beban Kerja memiliki nilai beta ( $\beta$ ) sebesar ( $\beta$ ) -0,095 ( $p > 0.05$ ;  $p = 0,32$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sementara itu Lingkungan Kerja memiliki nilai beta 0,159 ( $*p < 0.05$ ;  $p = 0,26$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Kontribusi pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,36.

Jadi beban kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja pada Uji-t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

### **5.2.2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kerja Pegawai**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel stress kerja adalah 2,918 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,006. Artinya stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Uji Reabilitas diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 dengan demikian variabel (stres kerja dan kinerja pegawai) dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dilihat nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti adalah: stres kerja ( $X^2$ ) sebesar 0,817 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,869.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa variabel stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene ( $p$  value < 0,05). Stres kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penentuan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Ini ditunjukkan pada hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan. Variabel stres kerja yang memiliki skor rata-rata terendah adalah terhindar dari stress kerja yaitu sebesar 3,80.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel stres kerja individu masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan pengujian hipotesa kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Dengan ditunjukkan  $p$  value 0,006 yang lebih kecil dari 5% sehingga pada

variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 45 responden pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene adanya bukti untuk menolak  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Dan menerima  $H_1$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Noor 'Aini Aslihah (2015) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang." Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang terlihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,298 yang berarti bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi 48,4%, dan sisanya yaitu 31,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Secara parsial berdasarkan hasil uji t variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel dalam penelitian ini yaitu stres kerja individu dan stres kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Wartoto (2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

(Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby).” Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan Stress kerja pada Uji-t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

### **5.2.3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kerja Pegawai**

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi adalah 2,605 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,019) dengan tingkat signifikan 0,013. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, dimana kompensasi merupakan imbalan yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y = -3,167 + 0,260X_1 + 0,433X_2 + 0,271X_3$  yang berarti koefisien regresi sebesar 0,271 menunjukkan bahwa jika kompensasi diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami perubahan



atau peningkatan. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh kompensasi dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene ternyata positif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai  $r$  sebesar 62,1% dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto berada pada interval 0,0600 – 0,0800 yang termasuk dalam kategori cukup. Hal ini berarti bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel  $X_3$  mengakibatkan peningkatan atau penurunan nilai variabel Y. Nilai  $r$  tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan  $n = 45$  diperoleh 0,261. Dan karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 62,1% antara kompensasi dan Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Selly Fuji Wahyuni (2020) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis. Dapat dilihat nilai  $R^2$  untuk variabel Kinerja sebesar 0,933, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi) sebesar 93,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan

oleh variabel lain dan nilai R<sup>2</sup> untuk variabel Motivasi sebesar 0,589, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi pada Uji-t berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

#### **5.2.4. Pengaruh Beban kerja, Stress kerja serta Kompensasi terhadap Kerja Pegawai**

Untuk melihat apakah ada pengaruh beban kerja, Stress kerja serta kompensasi secara bersama-sama terhadap kerja pegawai, dapat diuji dengan nilai *F*. Nilai *F*<sub>hitung</sub> sebesar 22,407 dan tingkat signifikan *F* adalah 0,000 (lihat lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan (secara bersama-sama) antara beban kerja, stress kerja serta kompensasi terhadap kerja pegawai.

Menurut Robbins (2013) kepuasan dalam bekerja atau kerja yang merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dapat terjadi pada semua tingkatan dalam suatu organisasi, misalnya ditingkat manajer terendah (*lower manager*) hingga ketinggian karyawan. “kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tertentu”.

Menurut Rivai (2011) kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap keinginan tersebut.

Luthans (2014) menyatakan bahwa kerja didefinisikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Sejumlah faktor mempengaruhi kerja. Beberapa faktor utamanya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja.

Beban kerja, Stress kerja serta kompensasi tersebut dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 62,1%. Sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam konseptual penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil hipotesis yang terdiri dari 3 unsur pengaruh teruji dengan tingkat pengaruh yang cukup kuat. Sementara itu stress kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat untuk menentukan kinerja pegawai daripada beban kerja dan kompensasi, dengan kata lain rendahnya kinerja pegawai di pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene ditentukan oleh stres kerja yang kurang memuaskan, unsur kompensasi dan unsur beban kerja yang menempati kategori sedang juga masih dimiliki atau dianut oleh kalangan pegawai.

### **5.2.5. Variabel (Beban kerja, Stres kerja serta Kompensasi) yang Dominan Berpengaruh terhadap Kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan program bantuan SPSS 25.0 didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -3,167 + 0,260X_1 + 0,433X_2 + 0,271X_3$ . Persamaan regresi menunjukkan hubungan berbanding lurus untuk variabel Beban kerja, Stres kerja dan Kompensasi dengan hasil kerja yang optimal artinya bahwa setiap terjadi peningkatan salah satu variabel dengan anggapan variabel lainnya maka hasil kerja yang optimal dari Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene akan meningkat. Dilihat dari Tabel 5.17. Nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,788 pada tabel interpretasi koefisien korelasi, berada pada interval 0,60 – 0,78 yang menunjukkan hubungan koefisien korelasi yang kuat antara Beban kerja, Stress kerja dan Kompensasi dengan Hasil Kerja yang Optimal. Dalam mengukur besar sumbangan dari variabel independen ( $X$ ) terhadap keragaman variabel dependen ( $Y$ ) adalah dengan mencari R square atau koefisien determinasi. Nilai  $R^2$  sebesar 0,621 atau 62,1 %. Hal ini berarti 62,1% dari keragaman hasil kerja yang optimal Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene dipengaruhi oleh Beban kerja, Stress kerja dan Kompetensi, sedangkan sisanya 37,9 % keragaman hasil kerja yang optimal Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain pengaruh kepemimpinan, serta variabel-variabel lainnya yang memberikan sumbangan atas keragaman hasil kerja yang optimal Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh antara Beban kerja ( $X_1$ ), Stress kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y$ ), maka harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji F (secara simultan) dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 5\%$ ). Dilihat dari Tabel 5.16. Diperoleh tingkat signifikansi 0,000 dengan derajat kesalahan  $\alpha = 5\%$  diketahui bahwa  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Beban kerja ( $X_1$ ), Stress kerja ( $X_2$ ), dan Kompensasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan dengan Hasil Kerja yang Optimal ( $Y$ ). Setelah diuji dengan F, selanjutnya diuji lagi dengan uji t (secara parsial) untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap hasil kerja yang optimal Pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan dari nilai  $t_{hitung}$  yang besar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai  $t_{hitung}$  variabel stress kerja adalah 2,918 yang lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja yaitu 2,190 dan variabel kompensasi yaitu 2,605. Jadi stress kerja paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene sehingga hipotesis kelima teruji.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa pengolahan data statistik untuk data beban kerja, Stress kerja, kompensasi dan kinerja pegawai didapat bahwa:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene sehingga beban kerja perlu dikelola dengan baik karena mengakibatkan dampak terhadap kinerja Badan Perencanaan Daerah kabupaten Majene semakin tinggi beban kerja akan menyebabkan kinerja dari pegawai tidak optimal/menurun.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada pegawai karena semakin tinggi tingkat stres maka semakin rendah kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene begitupun sebaliknya.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan sehingga

adanya peningkatan pemberian kompensasi terbukti akan meningkatkan kinerja pegawai.

4. Hasil pengujian hipotesis secara simultan yang dilakukan terbukti bahwa beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan daerah Kabupaten majene sehingga apabila ada salah satu variabel mengalami perubahan maka variabel lain akan mengikuti.
5. Dari pengujian variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi didapatkan bahwa stres kerja paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (Bapeda) Kabupaten Majene sehingga dalam meningkatkan kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap individu dapat mengelola stres dan meminimalisir faktor penyebabnya, semakin tinggi tingkat stres pegawai semakin rendah kinerja yang berdampak pada kinerja Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene begitu pun sebaliknya.

### **5.1. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang penelitian. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan di antaranya adalah:

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pernyataan-pernyataan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## **5.2. Saran**

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja sehingga disarankan kepada pejabat pembina kepegawaian dapat memperhatikan dan memberikan beban kerja secara efektif dan efisien agar kinerja pegawai Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene dapat meningkat dengan baik dan berdampak pada kinerja organisasi dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan.
2. Disarankan kepada Kepala Bapeda Kabupaten Majene agar dapat meminimalisir tingkat stres pegawai dengan tidak memberikan pekerjaan melebihi kemampuan, mengadakan komunikasi dua arah agar terciptanya komunikasi yang efektif, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluhan



karyawan melalui konseling, tidak bersikap memihak dan bijaksana dalam memecahkan masalah, mengadakan refreshing setiap tahunnya agar pegawai merasa fresh untuk meningkatkan kinerjanya serta menciptakan hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta kerjasama sebagai teamwork.

3. Disarankan kepada pejabat pembina kepegawaian kabupaten Majene agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi berupa insentif sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan memenuhi peraturan atau keuangan yang telah ditetapkan sehingga para pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.
4. Berdasarkan hasil kesimpulan bahwa beban kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja oleh karena itu disarankan kepada Kepala Bappeda Kabupaten Majene lebih memperhatikan variabel beban kerja, stres kerja dan kompensasi sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan mengelola ketiga variabel tersebut dengan baik agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sehingga berpengaruh positif pada kinerja dalam pencapaian visi misi Badan Perencanaan Kabupaten Majene.
5. Saran penulis agar hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dan bahan bacaan selanjutnya diimplementasikan dalam upaya peningkatan kinerja Badan Perencanaan daerah pada khususnya dan organisasi perangkat daerah lainnya pada pemerintah Kabupaten Majene pada umumnya.
6. Agar dapat menjadi referensi atau acuan oleh peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai Beban kerja, Stres kerja serta kompensasi

terhadap kinerja pegawai dalam obyek penelitian yang lain serta diharapkan dapat mengembangkan variabel-variabel dalam penelitian ini, karena masih terdapat variabel lain yang belum disertakan dalam penelitian ini dalam rangka penyempurnaan dan pengembangan ilmu pengetahuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, A. Chaidir dan Farid Wajdi. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.12 No.1. Diakses 22 Des. 2020.
- Adipradana. 2008. *Analysis Beban Kerja*. Retrieved from wordpress.com: <http://adipradana.wordpress.com>. Diakses 23 Des. 2020.
- Agripa Toar Sitepu. 2013. *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*. Vol.1, No.4, ISSN: 2303-1174. Diakses 24 Des. 2020.
- Anita, Julia. dkk. 2013. *Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh*. Jurnal Manajemen, 2 (1), pp: 67-77. Diakses 24 Des. 2020
- Annor Larbi. 2014. *The Effect of compensation on employee performance AT The ST Michael's Catholic Hospital Pramoso*. <http://ejournalr.knust.edu>. Di akses 22 Des. 2020.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Christi, Saeed ul hasan, Rafiq, M.Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. Journal Academic. Vol 10.hal 12-13. Diakses 23 Des. 2020.
- Dhanita. 2010. *Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif di Kota Kudus"*. Jurnal Psikologi: Universitas Maria Kudus Vol. 1 No. 1 Desember 2010. Diakses 26 Des. 2020.
- Djati, S. Pantja dan M. Khusaini. 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Jurnal Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi-Universitas Kristen Petra, Vol 5 No 1. Diakses 22 Des. 2020.

- Dewi. 2013. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino*. Semarang: Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang
- Fauji, H. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment*. Badung: Universitas Pasundan Badung.
- Foster, Bill, dan Karen R. Seeker. 2011. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. Penerjemah: Ramlah. Jakarta: PPM.
- Gaffar, Hulaifah. 2012. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Kantor Wilayah X Makassar*. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hassanuddin.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson et al. 2012. *Organisasi dan Manajemen, Edisi ke empat*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin, Jill. 2010. *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Kesetiaan Pelanggan*. Alih Bahasa Dwi Kartini Yahya. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5* Jakarta: Salemba Empat.
- Hammed, Mr Abdul, Mphil. 2014. *Impact of Compensation on employe Performance (Empirical Evidence from Banking sector of pakistan*. University of Bahawalpur: International Journal of Business and social science
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irwandy. 2007. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005*. Magister

Administrasi Rumah Sakit. Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat. Makasar: Universitas Hasanuddin.

Kadek Ferrania Paramitadewi. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6. Diakses 24 Des. 2020.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida, dkk. 2011. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan*. Journal of Business Studies Quarterly. 2(3), pp: 50-56. Diakses 24 Des. 2020.

Manurung, Nixson. 2016. *Terapi Reminiscence, Solusi Pendekatan Sebagai Upaya Tindakan Keperawatan Dalam Menurunkan Kecemasan Stress dan Depresi*. Jakarta: Trans Info Media

Marizki. I. 2014. *Evaluasi Beban Kerja Mental Dan Kualitas Tidur Operator Call Center Menggunakan Metode Heart Rate Variability Dan Sleep Quality Index*. Jurnal Online Institut Teknologi Nasional. No.02 | Vol. 02. Diakses 22 Des. 2020.

Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Tenth Edition. Ohio: Thomson South-Western.

Menpan dan RB Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 "Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja."

Misbahuddin, Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPF.

Murti, B., 2013. *Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nasution. 2010. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara

- Nawawi, H. Hadari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor 'Aini Aslihah. 2015. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo
- Panggabean, Mutiara S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Praditya Dani Setiawan. 2016. *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten – Jawa Tengah – Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prihatini. 2007. *Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di tiap ruangan rawat inap RSUD Sidikalang Medan*. <http://adf.ly/411345/http://repository.usu.ac.id/bitatream/1234567897003/1/067010018.pdf>. Diakses 22 Des. 2020.
- Putra & Prihatsanti. 2016. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan di PT X*. Jurnal Empat: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Vol.5.303-307. Diakses 26 Des. 2020.
- Rahmila Sari. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1. Diakses 23 Des. 2020
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Trj. Benyamin Molan. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *Psychology and work today (10 edition)*. New York: Pearson.
- Sekaran, Umar. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*, Jakarta: Salemba Empat.

- Selly Fuji Wahyuni. 2020. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2. Diakses 23 Des. 2020.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE UI.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sophiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudha Cahyana. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.18.2. Diakses 23 Des. 2020.
- Sudiharto. 2001. *Hubungan Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulasmii. 2017. *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai di KPP Pratama Karanganyar*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supardi. 2007. *Analisa Stres Kerja Pada Kondisi dan Beban Kerja Perawat dalam Klasifikasi Pasien di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat II Putri Hijau Kesdam I/Bb Medan*. Jurnal Penelitian Pascasarjana Magister Psikologi. Universitas Sumatera Utara Medan. Vol XII No. 2. Diakses 24 Des. 2020.
- Susanto & M Wahyudin. 2006. *Pengaruh Stres, Konflik dan Hukuman Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Samarinda Kalimantan Timur*. Jurnal Daya Saing 3. [http://eprints.ums.ac.id/808/1 /Jurnal\\_Daya\\_Saing\\_3\\_3.pdf](http://eprints.ums.ac.id/808/1/Jurnal_Daya_Saing_3_3.pdf). Diakses pada 22 Des. 2020
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tiro, A.M. Sukarna dan Aswi. 2010. *Analisis Jalur*. Makassar: Andira Publisher.s
- Tjiabrata. 2017. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado*. Jurnal EMBA: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Diakses 26 Des. 2020.
- Tri Wartoto. 2017. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother and Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017. diunduh 22 Pebruari 2021.
- Werther, William B, and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personal Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Widodo Hariyono, Dyah Suryani, Yanuk Wulandari. 2009. *Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta*. <https://media.neliti.com/media/publications/24895-ID-hubungan-antara-beban-kerja-stres-kerja-dan-tingkat-konflik-dengan-kelelahan-ker.pdf>. Diakses 24 Des. 2020.
- Wursanto. 2011. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Yudha Adityawarman. 2015. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot*. <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jmo/article/view/12182>. Diakses 23 Des. 2020.



## **Kuisisioner**

**Rasman-2018.MM.2.1986**

Bapak/Ibu yang saya hormati,

Saya mahasiswa Jurusan Magister Sumber daya Manusia, Program Pasca Sarjana STIE Nobel Makassar. Dalam rangka riset analisis Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Daerah Kabupaten Majene, saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuisisioner. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan. Hasil dari kuisisioner ini akan dipergunakan sebagaimana etika penelitian dan dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu, mohon diisi berdasarkan kondisi yang real yang dirasakan, bukan kondisi ideal (yang diharapkan).

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini saya ucapkan terima kasih.

## **Profil Responden**

Lingkarilah jawaban berdasarkan kondisi Bapak/Ibu saat ini:

1. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
2. Umur
  - a.  $\leq 20$  tahun
  - b. 21-40 tahun
  - c. 41-50 Tahun
  - d.  $\geq 51$  tahun
3. Pendidikan terakhir
  - a. SMA/Sederajat
  - b. D1/D2/D3
  - c. D4/S1
  - d. S2/S3
4. Lama Bekerja
  - a.  $\leq 5$  Tahun
  - b. 6-10 Tahun
  - c. 10-20 Tahun
  - d.  $\geq 21$  Tahun
5. Pangkat/Golongan
  - a. Gol. I
  - b. Gol. II
  - c. Gol. III
  - d. Gol. IV

### A. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan pilihan Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu dari 5 kolom jawaban yang tersedia.

### B. Keterangan

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### Beban Kerja (X1)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya merasa beban pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
2.	Saya merasa atasan saya memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.					
3.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan saya.					
4.	Saya merasa puas dengan pembagian tugas yang dibebankan kepada saya.					
5.	Intensitas penerangan yang ada dalam ruang kerja memudahkan saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan.					
6.	Alat bantu kerja yang ada memudahkan saya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.					
7.	Kondisi lingkungan kerja yang ada memungkinkan semua pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktunya.					

### Stress Kerja (X2)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya terhindar dari stress kerja karena beban kerja yang diberikan pada saya terasa adil dan wajar					
2.	Saya terhindar dari stress kerja karena sikap pimpinan saya yang adil dan wajar					
3.	Saya terhindar dari stress kerja karena waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan saya terasa adil dan wajar					
4.	Saya terhindar dari stress kerja karena peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan saya					
5.	Saya terhindar dari stress kerja karena saya tidak memiliki konflik dengan atasan atau rekan kerja saya					
6.	Saya terhindar dari stress kerja karena balas jasa yang saya terima terasa adil					
7.	Saya tidak stress di tempat kerja karena saya tidak mempunyai masalah pribadi dengan keluarga saya					

### Kompensasi (X3)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Gaji dan tunjangan pokok yang saya terima sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan saya					
2.	Penghasilan tambahan yang saya terima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan pangkat dan jabatan saya					
3.	Gaji dan tunjangan pokok yang saya terima sudah sesuai dengan kondisi/tuntutan pekerjaan saya					
4.	Penghasilan tambahan yang saya terima (Uang SPPD, honor kegiatan) sudah sesuai dengan kondisi/tuntutan pekerjaan saya					
5.	Ada pemerataan dalam pembagian Penghasilan tambahan di Bapeda Majene					
6.	Saya puas dengan patokan yang digunakan untuk mendapatkan penghasilan tambahan di Bapeda Majene					
7.	Semakin Tinggi Pangkat dan Jabatan, Penghasilan tambahan yang diterima akan semakin tinggi					
8.	Lama bekerja/senioritas mempengaruhi Penghasilan tambahan					

### Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
4.	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
5.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa diberikan pengarahan terlebih dahulu					

## LAMPIRAN

- **UJI VALIDITAS ITEM ( $r > 0.294$ )**
- 1. VALIDITAS BEBAN KERJA (X1)**

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.712**	.395**	.347*	.414**	.362*	.435**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.019	.005	.014	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.712**	1	.586**	.582**	.464**	.464**	.575**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.395**	.586**	1	.590**	.596**	.529**	.527**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.347*	.582**	.590**	1	.362*	.311*	.534**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000		.014	.038	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.414**	.464**	.596**	.362*	1	.789**	.666**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.014		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.362*	.464**	.529**	.311*	.789**	1	.666**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.000	.038	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.435**	.575**	.527**	.534**	.666**	.666**	1	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
TotalX1	Pearson Correlation	.683**	.805**	.772**	.693**	.806**	.775**	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## 2. VALIDITAS STRESS KERJA (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.627**	.688**	.427**	.358*	.483**	.435**	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.016	.001	.003	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.627**	1	.431**	.063	.217	.380*	.418**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.680	.151	.010	.004	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.688**	.431**	1	.591**	.246	.565**	.353*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.000	.103	.000	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.427**	.063	.591**	1	.260	.521**	.215	.681**
	Sig. (2-tailed)	.003	.680	.000		.085	.000	.157	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.358*	.217	.246	.260	1	.033	.513**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.016	.151	.103	.085		.831	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.483**	.380*	.565**	.521**	.033	1	.311*	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.000	.000	.831		.038	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.7	Pearson Correlation	.435**	.418**	.353*	.215	.513**	.311*	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.018	.157	.000	.038		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
TotalX2	Pearson Correlation	.830**	.608**	.825**	.681**	.489**	.727**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

### 3. VALIDITAS KOMPENSASI (X3)

		Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.625**	.573**	.369*	.351*	.455**	.170	.006	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.018	.002	.265	.970	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.625**	1	.697**	.711**	.532**	.717**	.256	.273	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.090	.070	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.573**	.697**	1	.775**	.363*	.463**	.167	-.053	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.014	.001	.274	.730	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.369*	.711**	.775**	1	.441**	.456**	.232	.015	.664**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.002	.002	.126	.923	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.351*	.532**	.363*	.441**	1	.720**	.658**	.337*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.014	.002		.000	.000	.024	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.455**	.717**	.463**	.456**	.720**	1	.515**	.490**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.002	.000		.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.170	.256	.167	.232	.658**	.515**	1	.627**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.265	.090	.274	.126	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson Correlation	.006	.273	-.053	.015	.337*	.490**	.627**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.970	.070	.730	.923	.024	.001	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
TotalX3	Pearson Correlation	.571**	.809**	.640**	.664**	.813**	.855**	.709**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

#### 4. VALIDITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

		Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TotalY
Y1	Pearson Correlation	1	.909**	.758**	.770**	.518**	.209	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.168	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.909**	1	.749**	.714**	.549**	.235	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.121	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.758**	.749**	1	.706**	.530**	.387**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.009	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.770**	.714**	.706**	1	.399**	.222	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.007	.142	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.518**	.549**	.530**	.399**	1	.505**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.007		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.209	.235	.387**	.222	.505**	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.168	.121	.009	.142	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
TotalY	Pearson Correlation	.868**	.872**	.877**	.785**	.746**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45

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



- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS BEBAN KERJA (X1)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	7



Nilai Cronbach's Alpha  
0.878 > 0.50

2. **RELIABILITAS STRESS KERJA (X2)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	7



Nilai Cronbach's Alpha  
0.817 > 0.50

### 3. RELIABILITAS KOMPENSASI (X3)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	8



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.841 > 0.50$

### 4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	45	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	6



Nilai Cronbach's Alpha  
 $0.869 > 0.50$

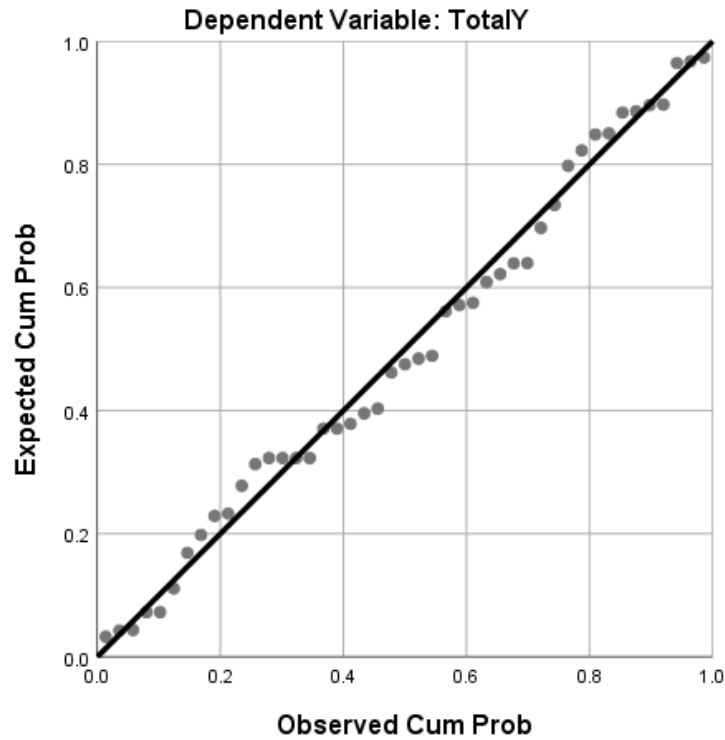
- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gender	45	1	2	1.40	.495
Umur	45	2	4	2.38	.576
Pendidikan	45	1	4	2.98	.783
Bekerja	45	1	4	2.58	.941
Pangkat	45	2	4	3.00	.564
Q1	45	1	5	3.96	.673
Q2	45	2	5	4.00	.522
Q3	45	3	5	4.04	.520
Q4	45	2	5	3.96	.673
Q5	45	2	5	4.02	.657
Q6	45	2	5	4.02	.657
Q7	45	2	5	3.89	.682
Q8	45	2	5	3.93	.580
Q9	45	3	5	3.96	.367
Q10	45	2	5	3.96	.562
Q11	45	2	5	3.80	.588
Q12	45	4	5	4.18	.387
Q13	45	2	5	3.96	.638
Q14	45	3	5	4.20	.505
Q15	45	3	5	4.11	.532
Q16	45	2	5	3.96	.562
Q17	45	3	5	4.00	.522
Q18	45	2	5	3.93	.618
Q19	45	1	5	4.02	.839
Q20	45	2	5	4.00	.564
Q21	45	1	5	3.98	.783
Q22	45	2	5	3.78	.823
Q23	45	2	5	4.40	.618
Q24	45	1	5	4.36	.712
Q25	45	1	5	4.04	.737
Q26	45	3	5	4.38	.535
Q27	45	2	5	4.00	.640
Q28	45	2	5	3.64	.773
Valid N (listwise)	45				

- **UJI ASUMSI KLASIK**
  - 1. UJI NORMALITAS**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

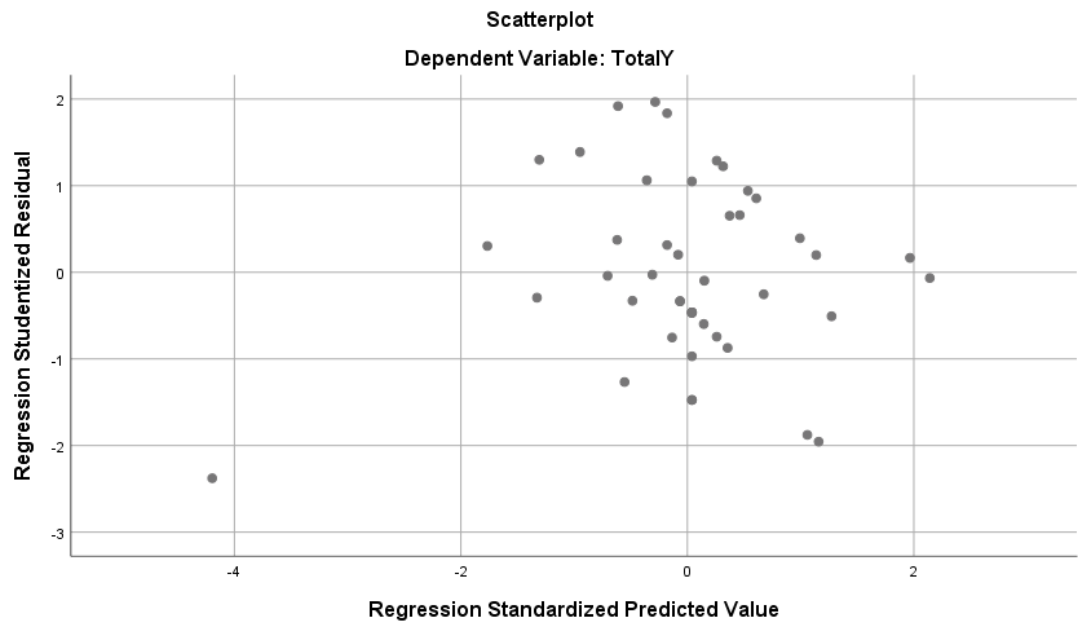
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.167	3.530		-.897	.375	-10.296	3.963						
	TotalX1	.260	.119	.277	2.190	.034	.020	.500	.654	.324	.211	.576	1.736	
	TotalX2	.433	.148	.351	2.918	.006	.133	.733	.664	.415	.280	.640	1.563	
	TotalX3	.271	.104	.317	2.605	.013	.061	.482	.652	.377	.250	.624	1.603	

a. Dependent Variable: TotalY

### 3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.019**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3.167	3.530		- .897	.375	-10.296	3.963						
	TotalX1	.260	.119	.277	2.190	.034	.020	.500	.654	.324	.211	.576	1.736	
	TotalX2	.433	.148	.351	2.918	.006	.133	.733	.664	.415	.280	.640	1.563	
	TotalX3	.271	.104	.317	2.605	.013	.061	.482	.652	.377	.250	.624	1.603	

a. Dependent Variable: TotalY

2. **UJI F → F TABEL = 2.82**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.937	3	89.979	22.407	.000 <sup>b</sup>
	Residual	164.641	41	4.016		
	Total	434.578	44			

a. Dependent Variable: TotalY

b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

### 3. UJI KOEFISIEN REGRESI

BEBAN KERJA, STRESS KERJA, KOMPENSASI → KINERJA PEGAWAI

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TotalX3, TotalX2, TotalX1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TotalY

b. All requested variables entered.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.593	2.004	.621	22.407	3	41	.000	1.685

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: TotalY