

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA  
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**



Oleh:  
**PRISKANITA DING**  
NPM. 2061201020

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
2025**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA  
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
  4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
  7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
  2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
  3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

| No. | Nama Penguji                 | Tanda Tangan | Keterangan |
|-----|------------------------------|--------------|------------|
| 1.  | Dr. Suyanto, SE., M.Si       | 1. ....      | Ketua      |
| 2.  | H. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM | 2. ....      | Anggota    |
| 3.  | H. Edy Gunawan, SE, MM       | 3. ....      | Anggota    |

**MEMUTUSKAN**

Nama Mahasiswa : PRISKANITA DING  
NPM : 20.61201.020  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Nilai Angka/Huruf : **74,01 / =B=**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Dr. Suyanto, SE., M.Si.

Pembimbing II

H. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**Judul** : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI  
KERJA, STRESS KERJA SERTA BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN  
OLAHRAGA PROVINSI KALIMANTAN  
TIMUR

**Diajukan Oleh** : Priskanita Ding

**NPM** : 2061201020

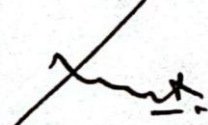
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

**Jurusan/Prog.Studi** : Manajemen

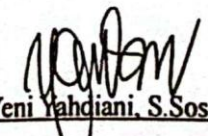
**Konsentrasi** : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing I

  
Dr. Suyanto, SE, M.Si  
NIDN. 009087701

Pembimbing II

  
Yeni Yandiani, S.Sos, MM  
NIDN.1120126901

Mengetahui,

  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widyagama Mahakam,  
  
Dr. M. Asri Yulidar Abbas, SE, MM  
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif Pada Tanggal : 27 Februari 2025

**HALAMAN PENGUJI**

**SKRIPSI INI TELAH DIAJUKAN DAN DINYATAKAN LULUS**

**PADA :**

**Hari : Kamis**

**Tanggal : 27 Februari 2025**

**Dosen Penguji,**

**1. Dr. Suyanto, SE., M.Si**

**2. H. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM**

**3. H. Edy Gunawan, SE., MM**

**1.**

**3.**

**2.**



### LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

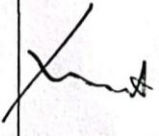
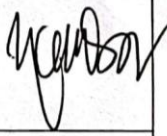
Nama : Priskanita Ding

NPM : 2061201020

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLEHRAGA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

Sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji, sebagai berikut :

| No | Dosen Penguji              | Bagian yang direvisi                                                                                                                                                                                                                                               | Tanda Tangan                                                                          |
|----|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Dr. Suyanto, S.E.,M.Si     | -                                                                                                                                                                                                                                                                  |   |
| 2. | H.Yeni Yahdiani, S.Sos, MM | <ul style="list-style-type: none"><li>• Perbaiki dan cek kembali angka yang berkaitan dengan perhitungan pada table.</li><li>• Pada kesimpulan sertakan nominal hasil pembahasan</li></ul>                                                                         |  |
| 3. | H. Edy Gunawan, SE., MM    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Menambahkan data Sejarah Dispora</li><li>• Pada table pengajian dan tunjangan pada golongan III untuk tunjangan eselon tidak dimasukan karena tidak ada.</li><li>• Memperbaik penulisan nama pada daftar pustaka</li></ul> |  |

Samarinda, 12 Maret 2025

Priskanita Ding

## **RIWAYAT HIDUP**



Priskanita Ding, lahir pada 12 April 2002 di Kampung Punan Malinau, Kecamatan Segah, Kabupaten Berau, Kalimantan Timur. Merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Ding Laing dan Ibu Riati Bilung. Mulai menempuh Pendidikan Sekolah Dasar di SDN 007 Segah pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2014. Selanjutnya, melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 12 Berau pada tahun 2014 dan lulus pada tahun 2017, Setelah itu melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA PGRI 13 Tanjung Redeb pada tahun 2017 dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020, terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Jurusan Manajemen.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugrah, penyertaan, kemurahan, pertolongan, dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur”** skripsi ini disusun guna untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, serta bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kedua orang tua saya tercinta, Bapak Ding Laing dan Ibu Riati Bilung serta saudara-saudara saya Mahid, Abednego dan Metilia terimakasih atas kasih sayang, pengorbanan, dukungan, bantuan, semangat yang diberikan serta doa yang tidak pernah henti bagi penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M. Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Bapak M. Astri Yulidar Abbas, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, S.E., M.E. Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

5. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip., MM selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
6. Bapak Dr. Suyanto, SE, M.Si selaku Dosen pembimbing I dan Ibu Yeni Yahdiani, S.Sos, MM selaku pembimbing II yang selalu sabar dan telah meluangkan waktunya dalam membimbing dan memberikan arahan serta ilmu disetiap bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis prodi manajemen yang telah memberikan ilmu kepada penulis semasa mengikuti perkuliahan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
8. Seluruh staf Fakultas Ekonomi & Bisnis prodi Manajemen yang telah membantu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
9. Bapak H.M. Agus Hari Kesuma, S.E., M.M., M.Si selaku Kepala Dinas serta seluruh Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yang telah memberikan kesempatan untuk penulis melakukan penelitian.
10. Sahabat – sahabat terdekat Carlina, S.Kep, Friska Ipai, S.M, Iis Apriska, S.M, Sri Komang Wahyuni, S.M, Heni Sulaiman, S.M, Dea Eliza Maharani, S.M, Yesi Aprianti, Tamara Agustina serta semua teman – teman selama masa perkuliahan dan semua orang yang selalu membantu, memberikan dukungan, dorongan serta semangat kepada penulis.
11. Terakhir apresiasi yang sebesar – besarnya untuk diri sendiri, Priskanita Ding karena sudah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

Terimakasih sudah berusaha keras dan berjuang sejauh ini serta mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Terimakasih sudah melibatkan dan mengandalkan Tuhan Yesus dalam setiap perjalanan ini sehingga ada harapan dan mujizat diwaktu yang tepat ditengah ketidakmampuan , ketakutan, keputusan penulis. Terimakasih Tuhan Yesus sudah selalu ada dan selalu menggendong anakmu ini saat tidak mampu untuk melangkah maju dan menjadi sumber kekuatan ditengah ketidakpastian. Pencapaian ini merupakan hal yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Apapun kurang dan lebihmu, mari merayakan diri sendiri.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan pendidikan di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda juga tidak terlepas dari ilmu, dorongan, motivasi dan bimbingan baik moril maupun materil dari Bapak/Ibu dosen selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis mengucapkan banyak – banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca.

Samarinda 12 April 2024

**Priskanita Ding**

## DAFTAR ISI

|                                                         |      |
|---------------------------------------------------------|------|
| COVER .....                                             | i    |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....                        | ii   |
| HALAMAN PENGUJI .....                                   | iii  |
| LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI .....                 | iv   |
| RIWAYAT HIDUP .....                                     | v    |
| KATA PENGANTAR .....                                    | vi   |
| DAFTAR ISI .....                                        | ix   |
| DAFTAR TABEL .....                                      | xii  |
| DAFTAR GAMBAR.....                                      | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                                   | xiv  |
| ABSTRAK .....                                           | xv   |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |      |
| 1.1 Latar Belakang .....                                | 1    |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                               | 8    |
| 1.3 Batasan Masalah .....                               | 8    |
| 1.4 Tujuan Penelitian .....                             | 9    |
| 1.5 Manfaat Penelitian .....                            | 10   |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....                         | 10   |
| <b>BAB II DASAR TEORI</b>                               |      |
| 2.1 Penelitian Terdahulu .....                          | 12   |
| 2.2 Tinjauan Teori.....                                 | 14   |
| 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....               | 14   |
| a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....        | 14   |
| b. Tujuan Sumber Daya Manusia .....                     | 16   |
| 2.2.2 Kinerja.....                                      | 18   |
| a. Pengertian Kinerja .....                             | 18   |
| b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....       | 19   |
| c. Indikator Kinerja .....                              | 21   |
| d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....           | 22   |
| 2.2.3 Kompensasi .....                                  | 25   |
| a. Pengertian Kompensasi .....                          | 25   |
| b. Jenis – Jenis Kompensasi .....                       | 26   |
| c. Manfaat dan Tujuan Kompensasi.....                   | 27   |
| d. Faktor – Faktor Kompensasi .....                     | 29   |
| e. Indikator Kompensasi .....                           | 31   |
| 2.2.4 Motivasi Kerja.....                               | 32   |
| a. Pengertian Motivasi Kerja .....                      | 32   |
| b. Faktor- Faktor yang Mempegaruhi Motivasi Kerja ..... | 34   |

|                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------|----|
| c. Indikator Motivasi Kerja.....                                | 35 |
| 2.2.4 Stress Kerja .....                                        | 36 |
| a. Pengertian Stress Kerja.....                                 | 36 |
| b. Faktor- Faktor yang Mempegaruhi Stress Kerja.....            | 38 |
| c. Indikator Stress Kerja .....                                 | 39 |
| 2.2.5 Beban Kerja.....                                          | 40 |
| a. Pengertian Beban Kerja .....                                 | 40 |
| b. Jenis- Jenis Beban Kerja .....                               | 41 |
| c. Faktor- Faktor yang Mempegaruhi Beban Kerja.....             | 42 |
| d. Indikator Beban Kerja.....                                   | 42 |
| 2.3 Model Konseptual.....                                       | 43 |
| 2.4 Hipotesis .....                                             | 44 |
| <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>                            |    |
| 3.1 Metode Penelitian .....                                     | 46 |
| 3.2 Definisi Operasional Variabel.....                          | 46 |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....                                   | 48 |
| 3.3.1 Populasi.....                                             | 48 |
| 3.3.2 Sampel.....                                               | 49 |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                                | 49 |
| 3.4.1 Wawancara.....                                            | 49 |
| 3.4.2 Koesioner .....                                           | 50 |
| 3.5 Metode Analisis .....                                       | 50 |
| 3.5.1 Uji Instrumen .....                                       | 50 |
| 3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....                                    | 52 |
| 3.5.3 Analisis Regresi Berganda .....                           | 53 |
| 3.6 Pengujian Hipotesis .....                                   | 55 |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>                    |    |
| 4.1 Gambaran Umum Dispora Prov. Kaltim.....                     | 57 |
| 4.1.1 Sejarah Dispora Prov. Kaltim.....                         | 57 |
| 4.1.2 Profil Dispora Prov. Kaltim .....                         | 60 |
| 4.1.3 Visi dan Misi Dispora Prov. Kaltim.....                   | 61 |
| 4.1.4 Lokasi Dispora Prov. Kaltim .....                         | 61 |
| <b>BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>                            |    |
| 5.1 Analisis Data Penelitian .....                              | 62 |
| 5.1.1 Karakteristik Respomden.....                              | 62 |
| a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....      | 62 |
| b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....       | 63 |
| c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....                | 63 |
| d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 64 |
| 5.2 Uji Instrumen .....                                         | 65 |

|                                                                                                             |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 5.2.1 Uji Validitas.....                                                                                    | 65        |
| a. Variabel Kompensasi (X1).....                                                                            | 65        |
| b. Variabel Motivasi Kerja (X2).....                                                                        | 66        |
| c. Variabel Stress Kerja (X3).....                                                                          | 66        |
| d. Variabel Beban Kerja (X4).....                                                                           | 67        |
| e. Variabel Kinerja Pegawai (Y).....                                                                        | 67        |
| 5.2.2 Uji Reabilitas .....                                                                                  | 68        |
| 5.3 Uji Asumsi Klasik .....                                                                                 | 69        |
| 5.3.1 Uji Normalitas.....                                                                                   | 69        |
| 5.3.2 Uji Multikolinearitas .....                                                                           | 69        |
| 5.3.3 Uji Heterokedastisitas .....                                                                          | 70        |
| 5.3.4 Uji Linearitas .....                                                                                  | 71        |
| 5.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....                                                                  | 72        |
| 5.4.1 Koefisien Korelasi (R) .....                                                                          | 73        |
| 5.4.2 Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....                                                         | 72        |
| 5.5 Uji Hipotesis .....                                                                                     | 75        |
| 5.6 Pembahasan Hasil Analisis .....                                                                         | 79        |
| 5.6.1 Hubungan Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress kerja serta Beban<br>Kerja terhadap Kinerja Pegawai ..... | 79        |
| 5.6.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....                                                     | 79        |
| 5.6.3 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....                                                 | 80        |
| 5.6.4 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai .....                                                  | 81        |
| 5.6.5 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....                                                    | 81        |
| <b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b>                                                                          |           |
| 6.1 Kesimpulan .....                                                                                        | 83        |
| 6.2 Saran.....                                                                                              | 84        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                                                                                 | <b>87</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                                                                                        | <b>90</b> |

## DAFTAR TABEL

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 1.1 Tabel Golongan,Gaji Pokok dan Jenis Tunjangan Pegawai ..... | 4  |
| Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu .....                            | 12 |
| Tabel 3.1 Tabel Skala Likert .....                                    | 50 |
| Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi .....               | 54 |
| Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                   | 62 |
| Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Lama Berkerja .....                   | 63 |
| Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Usia.....                             | 63 |
| Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....              | 64 |
| Tabel 5.5 Hasil Rangkuman Uji Validitas Kompensasi (XI) .....         | 65 |
| Tabel 5.6 Hasil Rangkuman Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....     | 66 |
| Tabel 5.7 Hasil Rangkuman Uji Validitas Stress Kerja (X3) .....       | 66 |
| Tabel 5.8 Hasil Rangkuman Uji Validitas Beban Kerja (X4) .....        | 67 |
| Tabel 5.9 Hasil Rangkuman Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....      | 68 |
| Tabel 5.10 Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas.....                      | 68 |
| Tabel 5.11 Hasil Rangkuman Uji Normalitas .....                       | 69 |
| Tabel 5.12 Hasil Rangkuman Uji Multikolinearitas .....                | 70 |
| Tabel 5.13 Hasil Rangkuman Uji Heterokedastisitas.....                | 70 |
| Tabel 5.14 Hasil Rangkuman Uji Linearitas .....                       | 71 |
| Tabel 5.15 Hasil Rangkuman Uji Regresi Linear Berganda .....          | 72 |
| Tabel 5.16 Hasil Rangkuman Interpretasi Koefisien Kolerasi .....      | 74 |
| Tabel 5.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....                  | 75 |
| Tabel 5.18 Hasil Uji F .....                                          | 76 |
| Tabel 5.19 Hasil Uji T .....                                          | 77 |

## **DAFTAR GAMBAR**

|                                                            |    |
|------------------------------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Model Konseptual .....                          | 43 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dispora Prov. Kaltim.....   | 60 |
| Gambar 4.2 Halaman Depan Kantor Dispora Prov. Kaltim ..... | 61 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|                                               |     |
|-----------------------------------------------|-----|
| Lampiran 1 Koesioner.....                     | 91  |
| Lampiran 2 Data Karakteristik Responden ..... | 95  |
| Lampiran 3 Data Koesioner .....               | 98  |
| Lampiran 4 Uji Validitas.....                 | 110 |
| Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....              | 115 |
| Lampiran 6 Uji Normalitas .....               | 116 |
| Lampiran 7 Uji Multikolonieritas .....        | 116 |
| Lampiran 8 Uji Heterokedastisitas.....        | 116 |
| Lampiran 9 Uji Linearitas .....               | 117 |
| Lampiran 10 Uji Regresi Linear Berganda ..... | 118 |
| Lampiran 11 Uji Koefisien Kolerasi .....      | 118 |
| Lampiran 12 Uji Koefisien Determinasi .....   | 119 |
| Lampiran 13 Uji Simultan (Uji F).....         | 119 |
| Lampiran 14 Uji Parsial (Uji T).....          | 120 |
| Lampiran 15 Surat Izin Penelitian.....        | 121 |
| Lampiran 16 Dokumentasi.....                  | 122 |

## ABSTRAK

**Priskanita Ding**, Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja, serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Dengan Dosen Pembimbing 1 Bapak Dr. Suyanto, SE., M.Si dan Dosen Pembimbing 2 Ibu Hj. Yeni Yahdiani, S.Sos., MM .

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode penelitian kuantitatif. Data diperoleh dari penelitian ini yaitu dari penyebaran kuesioner dan wawancara pada Pegawai Kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Metode analisis yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda, uji hipotesis dan dengan bantuan program SPSS versi 25.0 untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel.

Dari hasil analisis, diketahui bahwa kompensasi, motivasi kerja dan beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis Ho diterima dan Ha ditolak dan stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis Ho ditolak Ha diterima

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, beban kerja, kinerja pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu institusi atau organisasi bergantung pada kemampuannya mengelola berbagai jenis sumber daya. Salah satu yang terpenting adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia selalu berkaitan dengan seluruh sumber daya organisasi dan menjadi faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien, diperlukan sumber daya manusia atau pegawai. Sumber daya telah menjadi kebutuhan strategis bagi instansi atau organisasi. Kebutuhan ini didasarkan pada pemahaman bahwa manusia adalah faktor penentu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Provinsi di Bidang Kepemudaan, Kepramukaan dan Keolahragaan. Berdirinya Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Kalimantan sejak tahun 2009. Pelaksana Pemerintahan Provinsi di Bidang Kepemudaan, Kepramukaan dan Keolahragaan yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor. 08 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan kemudian di tetapkan kembali Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Pelaksana pembangunan khususnya di bidang Kepemudaan dan

Keolahragaan harus dapat menciptakan iklim masyarakat yang mampu memberdayakan dirinya sendiri untuk ikut serta berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan bidang Pemuda dan olahraga. Sehingga diharapkan dalam pelaksanaan pembangunan dapat berhasil dan berdaya guna dengan keterlibatan semua komponen masyarakat.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai antara lain adalah dengan memperhatikan kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima pegawai atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan salah satu aspek penting yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Selain daripada kompensasi merupakan aspek penting kompensasi ini juga merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam suatu hubungan kerja. Namun jika Kompensasi ini dikelola dengan baik maka dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Selain dari pada itu juga perlu juga dengan memperhatikan motivasi dalam bekerja. Motivasi inilah yang menggerakkan tindakan setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dan memungkinkannya untuk terus bekerja dengan penuh semangat. Dalam organisasi, motivasi harus terus ditingkatkan karena motivasi merupakan faktor yang menentukan perilaku pegawai ditempat kerja. Oleh karena itu, tingkat motivasi setiap individu dapat dinilai dari seberapa kuat dan semangat orang tersebut dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor - faktor yang dapat menyebabkan stres kerja.

Stres kerja disebabkan oleh faktor organisasi, akibat prestasi kerja, akibat jam kerja yang berlebihan, tanggung jawab pekerjaan, tantangan yang timbul akibat pekerjaan. Stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak bisa dihindari stres ini menimpa setiap individu yang sewaktu-waktu dapat pula terjadi. Pegawai cenderung mengalami stres jika tidak mampu menyesuaikan keinginannya dengan realitas internal dan eksternal yang ada. Segala macam stres pada dasarnya disebabkan oleh keterbatasan kita sendiri. ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan ini mengarah pada tekanan dasar berupa frustrasi, konflik, dan kecemasan. Stres kerja yang dialami oleh pegawai tentunya memberikan dampak negatif bagi organisasi yang terkena dampaknya karena berujung pada buruknya kinerja.

Selain stres kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja seseorang ditetapkan dalam bentuk standar kerja organisasi tergantung pada sifat pekerjaannya. Pegawai cenderung melakukan penundaan karena terbebani dengan waktu yang sangat terbatas akibat tuntutan kerja berlebihan yang dibebankan oleh pimpinan. Bekerja terlalu banyak atau terlalu sedikit akan mempengaruhi efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan kelelahan fisik dan mental bagi pegawai. Akhirnya, pegawai menjadi terlalu lelah dan kurang produktif.

Oleh karena itu, kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Apabila kinerja pegawai buruk maka tujuan organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal tidak akan tercapai. Buruknya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat

disebabkan oleh banyak faktor yang berhubungan seperti kurangnya motivasi dan kurangnya pelatihan keterampilan. Organisasi harus tanggap ketika menghadapi masalah kinerja pegawai dalam organisasi. Apabila suatu organisasi tidak mengatasi buruknya kinerja pegawainya maka akan berdampak pada kelancaran organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur bawah adanya beberapa permasalahan yang terlihat pada kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur seperti pada kompensasi contohnya yaitu kekurangan anggaran di triwulan yang berjalan hal ini biasanya disebabkan oleh adanya kesalahan dalam penepatan anggaran, kekurangan anggaran ini terjadi namun tidak untuk disetiap bulannya dan permasalahan pada pemberian tunjangan yaitu menunggu absen daftar hadir pegawai.

**Tabel 1.1**  
**Golongan, Gaji Pokok dan Jenis Tunjangan**  
**Pegawai Dispora Prov. Kaltim**

| <b>GOLONGAN</b>    | <b>GAJI POKOK</b> | <b>JENIS TUNJANGAN</b> |
|--------------------|-------------------|------------------------|
| <b>GOLONGAN II</b> |                   |                        |
| • II A             | Rp. 2.184.000     | Tunjangan Istri/Suami  |
| • II B             | Rp. 2.385.000     | Tunjangan Anak         |
| • II C             | Rp. 2.485.900     | Tunjangan Fungsi Umum  |
| • II D             | Rp. 2.591.100     | Tunjangan Fungsional   |
|                    |                   | Tunjangan Beras        |
|                    |                   | Tunjangan BPJS         |

| <b>GOLONGAN III</b> |               |                                                      |
|---------------------|---------------|------------------------------------------------------|
| • III A             | Rp. 2.785.700 | Tunjangan Istri/Suami                                |
| • III B             | Rp. 2.903.600 | Tunjangan Anak                                       |
| • III C             | Rp. 3.026.400 | Tunjangan Fungsi Umum                                |
| • III D             | Rp. 3.154.400 | Tunjangan Beras<br>Tunjangan Pajak<br>Tunjangan BPJS |
| <b>GOLONGAN IV</b>  |               |                                                      |
| • IV A              | Rp. 3.287.800 | Tunjangan Istri/Suami                                |
| • IV B              | Rp. 3.426.900 | Tunjangan Anak                                       |
| • IV C              | Rp. 3.571.900 | Tunjangan Eselon                                     |
| • IV D              | Rp. 3.723.000 | Tunjangan Beras<br>Tunjangan Pajak<br>Tunjangan BPJS |

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Kemudian terdapat juga permasalahan pada motivasi kerja yaitu adanya pegawai yang kurang semangat dalam berkerja contohnya terdapat pegawai dinas pemuda dan olahraga yang terlambat datang hal ini menunjukan kurang semangat pegawai untuk masuk kantor, jika pegawai semangat tentunya mereka datang sesuai dengan jam kerja yang sudah di tentukan yaitu pada pukul 08.30 namun karena kurangnya semangat sehingga ada pegawai yang tidak datang masuk kantor sesuai dengan jam sudah ditentukan. Dampak yang ditimbulkan adalah kurangnya semangat yang mengakibatkan ketidaktepatan waktu dalam berkerja sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan cepat menjadi tertunda.

Selain pemasalahan pada motivasi kerja terdapat juga pada stress kerja yaitu adanya desakan dari atasan. Contohnya terdapat pada bagian administrasi dinas

pemuda dan olahraga mendapatkan desakan dari atasan untuk menyelesaikan laporan bulanan dengan cepat. Namun, karena beban kerja yang tinggi, pegawai tersebut tidak dapat mencapai target kerja yang ditentukan. Hal ini menyebabkan pegawai tersebut mengalami stres, merasa tertekan, dan kualitas pekerjaan menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja.

Permasalahan lain yang muncul pada beban kerja yaitu ketika adanya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan kegiatan atau tugas yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Contohnya pegawai pada bidang peningkatan prestasi olahraga diberikan tugas untuk menyusun program latihan insentif untuk atlet muda, mengkoordinasikan pelatih dan tim medis, mengatur jadwal latihan dan kompetisi uji coba, dan mengurus kebutuhan logistik seperti tempat latihan, peralatan, dan akomodasi atlet. Adapun seluruh persiapan dalam program latihan ini diberikan waktu untuk persiapan paling lambat satu minggu sebelum program latihan tersebut dilaksanakan. Karena tugas yang diberikan terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk persiapan program latihan cukup singkat sehingga membuat pegawai tidak bisa menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu yang sudah ditentukan sehingga menimbulkan dampak kurangnya efektivitas dan keberhasilan program tersebut.

Serta permasalahan pada kinerja yaitu dimana kinerja yang dilakukan oleh pegawai dinas pemuda dan olahraga provinsi Kalimantan timur dapat dilihat dari adanya pegawai yang belum mampu mengerjakan tugasnya sesuai dengan bidangnya. Contohnya adalah pegawai pabidang pengembangan pemuda diberikan tugas untuk menyelenggarakan program “Pelatihan Kepemimpinan Pemuda”

namun dalam pelatihan ini persiapan yang dilakukan oleh pegawai ini belum efektif karena banyaknya tugas yang diberikan sehingga dampak yang di timbulkan adalah peserta pelatihan merasa kurang puas.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di peroleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
4. Apakah stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
5. Apakah beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?

## **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah diperlukan dengan tujuan untuk menghindari terjadinya penyimpangan pembahasan di luar pokok masalah sehingga peneliti lebih berfokus dan terarah sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai.

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup pembahasan hanya berfokus pada kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Data yang digunakan adalah hasil pengumpulan data melalui penyebaran koesioner.
3. Objek yang diteliti Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?
5. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan yang sudah dirumuskan diatas, maka diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut :

#### **1. Bagi peneliti**

Diharapkan untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan peneliti berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja pegawai.

#### **2. Bagi Pegawai**

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan informasi, referensi dan masukan bagi pegawai khususnya pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur untuk meningkatkan kinerja pegawai

#### **3. Bagi pembaca**

Diharapkan bagi pembaca dapat digunakan sebagai referensi mengenai kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, beban kerja terhadap kinerja untuk melakukan penelitian serupa diwaktu yang akan datang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : DASAR TEORI**

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian terdahulu, teori yang mendasari penelitian yang berhubungan dengan pokok permasalahan, model konseptual, serta hipotesis.

## **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai metode penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, metode analisis, serta pengujian hipotesis.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai mengenai Sejarah objek penelitian, profil singkat, visi dan misi, struktur organisasi, dan Lokasi Dispora Prov. Kaltim.

## **BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai hasil analisis data, tanggapan ilmiah, jawaban hipotesis dan pembahasan penelitian.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini diuraikan hal-hal mengenai mengenai kesimpulan dan saran sebagaimana dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak yang berkepentingan.

## **BAB II**

### **DASAR TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan cara peneliti mencari dan menemukan perbandingan serta menjadi tolak ukur bagi peneliti untuk menuliskan dan menganalisis penelitian yang akan datang. Dalam penelitian terdapat peneliti terdahulu yang berperan sebagai referensi serta menunjang penelitian yang sedang berjalan:

**Table 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| <b>No</b> | <b>Peneliti/Tahun/Judul</b>                                                                                                                           | <b>Hasil Penelitian</b>                                                                                                           | <b>Persamaan</b>                                  | <b>Perbedaan</b>              |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------|
| 1.        | Tri Almaidan Ningsih (2022)<br>“Pengaruh Stress kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatra Utara” | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara vatriabel stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja | Menggunakan variabel stress kerja dan beban kerja | Variabel, Objek penelitian    |
| 2.        | Izzal Ahsni (2022)<br>“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Dinas Pemuda dan                                         | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara                                                 | Menggunakan variabel motivasi                     | Variabel dan objek penelitian |

|    |                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                            |                                                    |                               |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------|
|    | Olahraga Kota Semarang”                                                                                                                                                   | variable motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja                                                                                                                                                                    |                                                    |                               |
| 3. | Darul Azmi Maulana (2024)<br>“Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat”                        | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> , dan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat | Menggunakan variabel motivasi                      | Variabel dan objek penelitian |
| 4. | Vivi Ardilla, Yulpa Raberta, Irma Idayati (2023)<br>“Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas | Hasil penelitian menunjukan bahwa Stres kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas.                                                                            | Menggunkan variabel stres kerja dan motivasi Kerja | Variabel dan objek penelitian |

|    |                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                           |                                                                 |                                     |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 5. | Rismawati<br>Trisnaningtyas<br>(2022)<br>Pengaruh Pelatihan<br>Kerja Dan<br>Kompensasi<br>Terhadap Kinerja<br>Pegawai<br>(Pada Dinas<br>Pendidikan Pemuda<br>dan Olahraga<br>Kabupaten<br>Rembang) | Hasil<br>penelitian<br>menunjukkan<br>bahwa<br>kompensasi<br>berpengaruh<br>positif dan<br>signifikan<br>terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai<br>pada<br>Dinas<br>Pendidikan<br>Pemuda dan<br>Olahraga<br>Kabupaten<br>Rembang. | Menggunakan<br>variabel<br>pelatihan kerja<br>dan<br>kompensasi | Variabel<br>dan objek<br>penelitian |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

## 2.2 Tinjauan Teori

### 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia melalui perencanaan, pengorganisasian, penempatan, dan pemantauan terhadap organisasi dan pengguna sumber daya lainnya untuk memastikan bahwa kegiatan tersebut terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia adalah kegiatan di suatu bidang yang mencakup kegiatan operasional dalam ruang lingkup tenaga kerja, manajer dan karyawan merupakan kegiatan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari upaya dalam mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya ini dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan aspek kesehatan dan keselamatan tetapi juga dengan pelatihan, penilaian, kompensasi dan hubungan pegawai dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang menitik beratkan pada fungsi sumber daya manusia dalam proses manajemen. Kegiatan sumber daya manusia meliputi penentuan kualifikasi calon pegawai, perekrutan, seleksi calon pegawai, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, pelaksanaan penilaian kinerja, dan penggajian pegawai.

Menurut Rivai, (2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Kasmir 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder”

Menurut Sedarmayanti (2017:3), Manajemen sumber daya manusia mengacu pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif melalui perencanaan, mobilisasi, dan pengendalian semua aset yang mewakili kekuatan manusia untuk mencapai tujuan penggunaannya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun kolektif.

#### **b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif pegawai dalam suatu organisasi melalui berbagai metode yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial.

Menurut Sofyandi (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

##### **1) Tujuan Organisasi**

Tujuan organisasi adalah tujuan formal yang diciptakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

##### **2) Tujuan Fungsional**

Tujuan fungsional adalah tujuan menjaga kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

##### **3) Tujuan Sosial**

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah membuat organisasi atau bisnis bertanggung jawab secara sosial dan etis dengan memaksimalkan dampak negatifnya terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat.

##### **4) Tujuan Pribadi**

Tujuan pribadi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh setiap anggota organisasi atau perusahaan melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kebermanfaatan seluruh pekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 9), tujuan pengelolaan sumber daya manusia sangat bervariasi antara satu organisasi bisnis dengan organisasi bisnis lainnya, tergantung pada tingkat perkembangan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Memberi saran kepada manajemen mengenai kebijakan sumber daya manusia untuk membantu organisasi mempertahankan pegawai yang termotivasi dan berkinerja tinggi dengan kemampuan mengelola perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.
- 3) Menangani krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai untuk menghindari konflik dan gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan pengurus organisasi.
- 5) Membantu mengembangkan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan dengan mempertimbangkan sumber daya manusia.

- 6) Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi bagi manajer untuk mencapai tujuan.

### **2.2.2 Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Dalam proses pemenuhan kebutuhan yang diinginkan, setiap orang dihadapkan pada hal-hal baru yang sebelumnya tidak terduga dan mampu maju dalam kehidupan melalui pengalaman kerja dan pertumbuhan. Dalam proses kerja, orang dievaluasi berdasarkan kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan dapat bekerja dengan memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. kinerja adalah keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan kinerja pegawai adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Jufrizen (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang ketika melaksanakan pekerjaan sebenarnya yang ditentukan oleh organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri namun berkaitan dengan faktor individu, organisasi, dan lingkungan eksternal.

Menurut Hasibuan (2016) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang melalui keterampilan, usaha, dan kesempatan ketika melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu menurut norma dan kriteria yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2016) Kinerja merupakan hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pengertian di atas dan beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

#### **b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Enny, 2019) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan;
2. Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;
3. Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar.

4. Kepribadian, merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya;
5. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari organisasi dan dari dalam dirinya sendiri maka pegawai akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik;
6. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
7. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya;
8. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi;
9. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja pegawai. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja;

10. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja
11. Loyalitas, merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun organisasinya dalam kondisi yang kurang baik;
12. Komitmen, merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya;
13. Disiplin kerja, merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

### **c. Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019), Indikatornya adalah:

#### **1. Tingkat kerapian pekerjaan**

Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan

Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.

3. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat pegawai mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan.

4. Kuantitas pekerjaan

Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan.

5. Pengetahuan kerja

Mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

**d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Ada pun tujuan dan manfaat penilaian kinerja yaitu:

Penilaian kinerja juga mempunyai tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1) Meningkatkan mutu pekerjaan.

Manajemen perusahaan mengetahui kelemahan pegawainya dan sistem apa yang digunakan. Kesadaran akan kerentanan ini akan membawa perbaikan segera, baik pada sistem yang digunakan maupun pada pegawai itu sendiri.

2) Keputusan Penempatan

Pegawai yang kinerjanya tidak mencukupi untuk mengisi posisinya saat ini sebaiknya dipindahkan ke departemen atau divisi lain.

Sebaliknya, orang-orang yang kinerjanya baik harus terus mempertahankan kinerjanya tanpa menurunkan kinerjanya sambil menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

### 3) Perencanaan dan Pengembangan Karir

Hasil kinerja digunakan untuk menentukan jalur karir seseorang. Dengan kata lain, mereka yang mengalami peningkatan kinerja, dipromosikan pada jabatan atau pangkat sesuai peraturan Perusahaan dan organisasi.

### 4) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan berarti bahwa adanya pegawai yang kurang memiliki keterampilan ataupun kemampuan jadi perlu dilatih untuk meningkatkan kinerjanya dengan tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikannya lebih baik.

### 5) Penyesuaian Kompensasi

Arti penting hasil kinerja yang digunakan untuk tujuan penyesuaian kompensasi adalah penyesuaian kompensasi dilakukan kepada pegawai yang kinerjanya meningkat. Tentunya pegawai yang kinerjanya baik akan mendapat kenaikan gaji sesuai ketentuan organisasi. Demikian pula, orang-orang yang berkinerja baik diberi imbalan tambahan, namun tidak mungkin mengurangi kompensasi mereka karena kegagalan memenuhi standar yang ditetapkan.

6) Inventarisasi Kompensasi Pegawai

Organisasi menyimpan data pegawai. Data dan informasi tersebut mengenai kemampuan, keterampilan, bakat dan potensi yang dimiliki seluruh pegawai. Hal ini penting karena data dan informasi kinerja pegawai dapat digunakan untuk penempatan pegawai, peningkatan karir, mutasi dan rotasi. Dapat juga digunakan untuk melakukan pelatihan bagi pegawai tertentu.

7) Kesempatan Kerja yang Adil

Menerapkan sistem kesejahteraan yang komprehensif akan menanamkan rasa keadilan di antara seluruh pegawai. Artinya, mereka yang berkinerja baik menerima imbalan atas usahanya meningkatkan kinerjanya.

8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan

Keterampilan komunikasi yang harus diketahui dan dipraktikkan oleh seluruh pegawai. Artinya, setiap pegawai mempunyai cara berkomunikasi masing-masing. Oleh karena itu, menjadi tugas atasan kepada setiap bawahannya.

9) Budaya Kerja

Artinya evaluasi kerja menciptakan budaya yang menghargai mutu kerja. Pegawai tidak dapat bekerja sebanyak yang mereka inginkan, tetapi mereka harus berusaha meningkatkan kinerjanya.

#### 10) Pengenaan Sanksi

Besarnya denda atau sanksi yang diterima tergantung pada tingkat kinerja yang diberikan pegawai. (Kasmir, 2016).

### 2.2.3 Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi ini merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain daripada itu kompensasi ini juga merupakan salah satu aspek paling sensitif didalam suatu hubungan kerja. Hal yang sering terjadi dalam sebuah hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang seperti pada tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Namun jika Kompensasi ini dikelola dengan baik maka sangat membantu dapat membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2021) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas bahwa dapat disimpulkan kompensasi merupakan pendapatan, imbalan atau balas jasa yang di terima oleh seseorang baik bersifat barang langsung atau tidak langsung mapun bersifat keuangan atau non keuangan, kompensasi diberikan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi.

#### **b. Jenis – Jenis Kompensasi**

Kompensasi yang diberikan instansi pada pegawai bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Menurut Hasibuan (2016:118) mengelompokkan kompensasi ke dalam dua bentuk umum, yaitu:

1. Kompensasi Langsung berupa gaji, upah dan upah insentif.
  - a. Gaji, adalah jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempeunyai jaminan yang pasti.
  - b. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pegawai harian dengan pedoman atau perjanjian yang disepakati membayarnya
  - c. Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Kompensasi Tidak Langsung berupa program kesejahteraan sosial, program jaminan sosial dan program pelayanan pegawai, seperti tunjangan kesehatan, asuransi dan fasilitas kantor (rumah dinas dan mobil dinas).
  - a. Tunjangan, adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada seorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari

keanggotaannya di instansinya. Misalnya, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, iuran yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan yang lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- b. Jasa-jasa Pelayanan, adalah bantuan bukan berbentuk uang atau barang sebagai alat dalam suatu program pelayanan kesejahteraan pegawai. Bentuk program pelayanan ini dapat berupa penyediaan kafetaria, fasilitas olahraga, keagamaan, kesehatan, perpustakaan dan antar jemput pegawai.

### **c. Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121) manfaat atau tujuan pemberian kompensasi antara lain:

#### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan pegawai. Pegawai harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan atasan harus membayar kompensasi.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan memberikan kompensasi.

#### **3. Pengadaan Efektif**

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk instansi lebih mudah.

#### 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya pegawai lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan konsentrasi pada pegawaiannya

#### 8. Pengaruh Buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan Menurut (Enny, 2019) manajemen kompensasi yang efektif memiliki beberapa tujuan yang meliputi:

##### 1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi dibutuhkan untuk menjadi daya tarik bagi pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif karena organisasi berkompetisi dalam mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan;

## 2. Mempertahankan pegawai yang ada

Para pegawai dapat keluar apabila besaran kompensasi tidak kompetitif dan berakibat terhadap perputaran pegawai yang semakin tinggi di dalam organisasi;

## 3. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi selalu berusaha agar keadilan internal dan eksternal dapat tercapai dengan baik;

## 4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pemberian kompensasi seharusnya dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif sebagai perbaikan perilaku di masa depan;

## 5. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang baik dapat membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang sesuai. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, bisa saja pegawai di bayar di bawah atau di atas standar.

### **d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang memengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Pendidikan memiliki pengaruh besar terhadap tingkat konsentrasi dan pemahaman pegawai

dalam bekerja. Semakin tinggi jenjang pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula ilmunya. Sehingga makin tinggi pendidikan seorang pegawai maka kompensasi yang diterima juga akan lebih tinggi, jika pertimbangannya pendidikan.

## 2. Pengalaman

Pengalaman adalah jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seorang pegawai yang telah bekerja lebih lama kemungkinan besar terampil dalam bekerja. Dengan kemampuan yang mumpuni tentu saja akan mempengaruhi kenaikan pangkat atau jabatan sehingga kompensasi yang diterima tentu lebih baik.

## 3. Beban kerja dan tanggung jawab

Beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diemban oleh setiap pegawai menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Sehingga seorang pegawai yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang besar tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

## 4. Jabatan

Kenaikan jabatan mampu meningkatkan kompensasi seorang pegawai. Hal ini disebabkan semakin tinggi suatu jabatan, maka beban tugas dan tanggung jawab yang diemban seorang pegawai semakin besar dan berat, sehingga perlu dihargai usaha dan jerih payahnya dengan memberi kompensasi yang layak.

#### 5. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan/golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seorang pegawai. Sebenarnya jenjang kepangkatan itu mencerminkan tuntutan peran pegawai. Dengan begitu, masing-masing pegawai paham bahwa ia bertanggung jawab berkontribusi sesuatu sesuai dengan peran yang ia miliki sehingga menjadi wajar apabila balas jasa yang diterima nantinya pun akan berbeda-beda.

#### 6. Prestasi kerja

Kinerja merupakan suatu prestasi kerja yang diperoleh seorang pegawai. Kinerja Pegawai yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik pula. Prestasi kerja yang baik adalah suatu hasil dari kinerja yang dilaksanakan secara totalitas.

### **d. Indikator Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2021) indikator kompensasi yaitu: berupa gaji, upah, upah insentif dan benefit dan service. Berikut ini penjelasannya:

#### 1. Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walupun pekerja tersebut tidak masuk kerja;

#### 2. Upah insentif

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini

merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi;

### 3. Benefit dan Service

Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushala, olahraga, dan darmawisata.

#### 2.2.4 Motivasi Kerja

##### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan pegawai didalam sebuah instansi. Sekalipun perusahaan atau organisasi memiliki fasilitas yang lengkap, hal ini tidak menjamin bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal jika motivasinya sedikit atau tidak ada sama sekali. Dalam organisasi, motivasi sangat diperlukan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada pegawai.

Menurut Hasibuan (2003) dalam Prihantoro (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut (Jufrizen, 2018) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau mengurangi ketidakseimbangan. Penting bagi setiap para pegawai untuk mempunyai suatu motivasi kerja terutama untuk memacu seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, tanpa adanya motivasi kerja maka pekerjaan yang harusnya cepat selesai akan tertunda. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Dapat diartikan motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu Tindakan atau pekerjaan guna memenuhi kebutuhannya dan motivasi seseorang berbeda dengan orang lain serta motifnya selalu berubah setiap waktu sesuai keinginan dan kebutuhannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu dorongan atau daya penggerak yang diberikan agar mencapai tujuan, pemberian motivasi pada pegawai untuk bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja dalam bekerja dan sebagai suatu upaya meningkatkan produktivitas kinerja pegawai. Sehingga organisasi mampu mencapai tingkat produktif.

### **b. Faktor- Faktor yang Mempegaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Bahri (2017) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja
- 5) Perlakuan yang adil dari manajemen.

Selain itu Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2016) yaitu:

#### **1) Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan hidup diperlukan agar seseorang dapat bertahan hidup, yang termasuk di dalam kebutuhan ini yaitu makanan, minum, rumah, pakaian dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup ini dapat merangsang karyawan termotivasi dalam bekerja.

#### **2) Kebutuhan Masa Depan**

Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup serta memiliki masa depan yang lebih baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

#### **3) Kebutuhan Harga Diri**

Karyawan butuh penghargaan dan pengakuan dari orang lain seperti pimpinan, rekan kerja atau yang lainnya atas diri mereka. Idealnya timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Tetapi

pemimpin juga perlu memperhatikan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang karyawan, maka semakin tinggi pula prestasinya

#### 4) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan pengakuan atas prestasi kerja yang dicapai, melalui kemampuan, keterampilan dari prestasi yang telah dicapai, sebagai bentuk kepuasan diri. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap atas potensi seseorang secara penuh.

### c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

#### 1) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

#### 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.

### 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang dipenuhi bersama-sama berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat. Contoh interaksi yang baik antar sesama.

### 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

### 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan agar mencapai sesuatu yang diinginkan misalnya motivasi dari pimpinan.

## 2.2.5 Stress kerja

### a. Pengertian Stress Kerja

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan secara individu maupun tempat ia bekerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres kerja mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres, tantangan-tantangan kerja juga tidak ada serta menjadikan kinerja cenderung rendah. Apabila stres menjadi terlalu besar maka kinerja akan mulai menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Dalam kehidupan sehari-hari, kita sering menjumpai orang-orang yang mengalami stress karena posisi dan fungsi yang dimiliki manusia (pekerja) dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Mereka mengalami stress di tempat kerja selain dalam kehidupan sosial ekonomi. Stress di tempat kerja

juga dapat disebabkan oleh tugas-tugas yang terlalu menantang dan lingkungan yang melelahkan. Setiap karyawan berpeluang mengalami stres kerja tergantung dari beban kerja yang dihadapinya.

Dalam suatu pekerjaan pegawai yang diberi beban berlebihan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya akan mengalami stress dalam melaksanakan pekerjaanya. stress mempunyai arti yang berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stress. Stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.” (Wijono, 2018).

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stres kerja dengan berbagai taraf antara lain :

a) Taraf sedang

Stres berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja;

b) Taraf tinggi

Terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016):

“Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.”

Menurut (Albert & Hannes Widjaja, 2021) stres kerja yaitu adanya ketidakseimbangan diantara tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki sehingga terjadi tekanan.

Sedangkan (Bhastary, 2020) mengatakan stres kerja merupakan salah satu permasalahan serius yang menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Stres kerja dapat timbul akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan atau pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja bersumber dari ketidakselarasan, ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dan antara pegawai dengan lingkungannya.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Menurut (Bhastary, 2020) menyatakan faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

##### **1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan**

Banyaknya tugas akan menjadi faktor utama stres bagi pegawai apabila tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan keahlian juga termasuk waktu yang diberikan untuk pegawai.

2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Masalah ini terjadi saat pimpinan dengan bawahannya mengalami hubungan yang kurang baik seperti, seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada pegawai yang bukan pada bidangnya dan peralatan yang kurang memadai untuk pegawai.

3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Pegawai juga mempunyai kemampuan yang normal untuk menyelesaikan tugas dari instansi yang dibebankan kepadanya, maka peralatan yang berkaitan dengan keahlian pengalaman dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Dimana pegawai dihadapkan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai dan Konflik antar pribadi dengan pimpinan dimana konflik ini kebanyakan terjadi pada pegawai pimpinan terutama ketika mereka harus memilih salah satu alternatif.

### **c. Indikator Stress Kerja**

Menurut Sararani (2022:32) indikator stress kerja pegawai dapat disebabkan:

- 1) Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan para pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, dan kondisi fisik.
- 2) Tuntutan Peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain. Struktur organisasi, merupakan gambaran instansi yang yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 4) Kepemimpinan, organisasi merupakan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim yang melibatkan ketegangan, ketakutan yang kecemasan.

## **2.2.6 Beban Kerja**

### **a. Pengertian Beban kerja**

Beban kerja diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia yang bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan.

Menurut Vanchapo (2020:3) sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Aslian (2019), beban kerja adalah tugas utama karakteristik yang mempengaruhi kinerja manusia yang menentukan bagaimana orang menyelesaikan pekerjaan dan dengan cara apa seseorang memahami tugasnya.

Menurut Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh para pekerja dalam jangka waktu tertentu.

#### **b. Jenis-Jenis Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:54) beban kerja meliputi dua jenis, sebagaimana ada dua jenis beban kerja, yaitu :

##### **1) Beban Kerja Kuantitatif**

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya. Unsur lain yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ini adalah desakan waktu. Hal tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebihan kuantitatif.

##### **2) Beban kerja kualitatif**

Beban kerja kualitatif adalah beban pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif, maka timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

### **c. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Koesomowidjojo (2017:24) :

#### **1) Faktor Internal**

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (Faktor Psikis).

#### **2) Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti Lingkungan kerja, tugas-tugas fisik, dan organisasi kerja.

### **d. Indikator Beban Kerja**

Beban Kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan dengan tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Kusuma dkk (2020), ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

#### **1) Target yang Harus Dicapai**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

#### **2) Kondisi Pekerjaan**

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

### 3) Penggunaan Waktu

Kerja dengan waktu yang digunakan dalam kegiatan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan.

### 4) Standar Pekerjaan

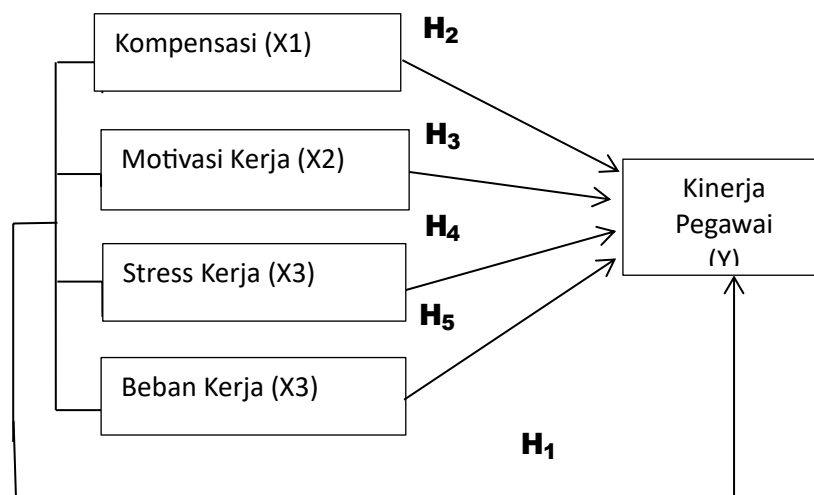
Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

## 2.3 Model Konseptual

Model konseptual digunakan untuk memudahkan penyelidikan terhadap permasalahan yang sedang dibahas. Model konseptual pada penelitian ini dapat di lihat pada gambar 2.1:

**Gambar 2.1**

**Model Konseptual**



## 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sujarweni, 2021:62). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. *Ho1* : Diduga bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja serta Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

*Ha1* : Diduga bahwa Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja serta Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

2. *Ho2* : Diduga bahwa kompensasi tidak berpegaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

*Ha2* : Diduga bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

3. *Ho3* : Diduga bahwa motivasi kerja tidak berpegaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

*Ha3* : Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi

Kalimantan Timur.

4. *Ho4* : Diduga bahwa Stress Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

*Ha4* : Diduga bahwa Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

5. *Ho5* : Diduga bahwa Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

*Ha5* : Diduga bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018: 3), metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan secara ilmiah untuk memperoleh data yang berguna untuk tujuan dan peneliti tertentu.

Metode penelitian dapat dikatakan sebagai suatu cara atau kegiatan memperoleh informasi dengan tujuan tertentu dan menggunakannya untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian juga dapat didefinisikan sebagai pencarian ilmiah dan sistematis untuk informasi yang relevan dengan menguji serangkaian hipotesis menggunakan teknik dan alat tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana dalam penelitian ini menggunakan angka dan alat analisis dalam menguji perhitungan terkait masalah dalam menarik kesimpulan.

#### **3.2 Definisi Oprasional Variabel**

Definisi Operasional adalah unsur penelitian sebagai petunjuk untuk mengukur suatu variabel yang berkaitan dengan penelitian ini dan akan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Definisi operasional yang diteliti yaitu sebagai berikut :

##### **1) Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur dalam menyelesaikan tugasnya, agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi.

Indikator kinerja menurut Sutrisno dalam Hafidzi dkk (2019):

- 1) Tingkat kerapian pekerjaan
- 2) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3) Kualitas pekerjaan
- 4) Kuantitas pekerjaan
- 5) Pengetahuan kerja

## 2) Kompensasi (X1)

kompensasi merupakan pendapatan, imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur baik bersifat barang langsung atau tidak langsung maupun bersifat keuangan atau non keuangan, kompensasi diberikan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Upah insentif
- 3) Benefit dan service

## 3) Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang diberikan kepada pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur sebagai dorongan atau daya penggerak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi.

Indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan doronga

#### 4) Stress Kerja (X2)

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur dalam menghadapi pekerjaan.

Indikator stress kerja sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas
- 2) Tuntutan peran
- 3) Tuntutan antara pribadi
- 4) Struktur organisasi
- 5) Kepemimpinan

#### 5) Beban Kerja (X3)

Beban kerja adalah suatu kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai kantor dinas pemuda dan olahraga provinsi kalimantan timur dalam jangka waktu tertentu.

Indikator beban kerja sebagai berikut:

- 1) Target yang harus dicapai
- 2) Kondisi pekerjaan
- 3) Penggunaan waktu
- 4) Standar pekerjaan

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Bagus Sumago, 2020:25) Populasi adalah :

“Sekumpulan unit atau objek yang memiliki karakteristik yang sama dan selanjutnya populasi tersebut akan dianalisis atau disimpulkan”.

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur yaitu dengan jumlah pegawai 85 orang.

### **3.3.2 Sampel**

Menurut Bagus Sumago (2020:25), “Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih sedemikian rupa sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang akurat tentang populasi secara keseluruhan atau tentang dirinya sendiri sebagai representasi dari kasus yang diamati”.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Teknik ini digunakan dimana seluruh populasi yang ada dijadikan sampel. Teknik ini digunakan ketika populasinya relatif kecil.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu upaya untuk memperoleh data yang diperlukan untuk suatu penelitian. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

### **3.4.1 Wawancara**

Wawancara ialah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali data secara lisan (Sujarweni, 2021:74)

### 3.4.2 Kuesioner

Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban (Sujarweni, 2021:75).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner tertutup yang seluruh jawaban ditentukan oleh pembuat kuesioner, dengan tujuan agar responden tidak mempunyai kebebasan dalam menjawab pertanyaan. Kuesioner penelitian disebarkan kepada responden secara online dalam bentuk Google Forms.

Skala likert digunakan untuk mengukur indikator. Responden diminta tanggapannya atas pernyataan-pernyataan yang telah diberikan dengan skala:

**Tabel 3.1**

**Instrumen skala likert**

| No | Skala Pengukuran    | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1  | Sangat Setuju       | 4    |
| 2  | Setuju              | 3    |
| 3  | Tidak Setuju        | 2    |
| 4  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

### 3.5 Metode Analisis

#### 3.5.1 Uji Instrumen

Agar data yang di peroleh dapat di pertanggung jawabkan perlu adanya dan dilakukan uji instrumen.

Uji Instrumen ini terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 52), uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang dianggap valid bila ketelitian dan ketepatan pengukurannya dapat diandalkan, dan merupakan pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang dianggap valid. Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui sejauh mana ketetapan suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. Syarat validitas item adalah produk dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05$ ). Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 for Windows dengan kriteria :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

#### 2) Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas adalah menggunakan Cronbach alpha. Kriteria pengujiannya adalah :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $\text{Alpha} \geq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas  $\text{Alpha} \leq 0,60$  maka reliabilitas dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali Imam (2018: 161), uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi dan variabel pengganggu atau variabel residu berdistribusi normal. Seperti diketahui, uji F dan uji mengasumsikan residu mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, uji statistik sampel kecil menjadi valid. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

Gunakan kriteria tes berikut :

- a. Bila probabilitas nilai  $< 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal
- b. Bila probabilitas nilai  $> 0,05$  maka data terdistribusi normal.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik perhitungan yang dipakai untuk menentukan apakah ada hubungan antar variabel independen. Tidak perlu ada korelasi antara variabel independen untuk menentukan model yang baik (Ghozali, 2018:107). Nilai faktor variasi inflasi (VIP) dan nilai toleransi dapat dilihat untuk mengidentifikasi multikolinearitas pada regresi. Nilai – nilai ini digunakan untuk mengidentifikasi tanda – tanda multikolinearitas (Ghozali, 2018:108):

- a. Multikolineritas terjadi dalam model regresi jika nilai toleransi  $< 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10.00$ .
- b. Tidak ada multikolineritas dalam model regresi jika nilai toleransi  $> 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10.00$ .

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali imam (2018), untuk memahami apakah model regresi menunjukkan ketidakcocokan antara residual pemeriksaan satu ke pemeriksaan lainnya. Homoskedastisitas lebih baik daripada heteroskedastisitas dalam model regresi yang baik. Dengan demikian, pengujian park dapat dilakukan untuk itu. Tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi jika signifikansinya lebih besar dari 0,05.

### 4) Uji Linearitas

Menurut Ghozali Imam (2018: 166), uji linearitas membantu untuk memeriksa apakah model yang digunakan sudah mencukupi. Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel. Uji ini digunakan sebagai prasyarat analisis korelasi dan regresi linier. Dalam penelitian ini SPSS menggunakan uji linearitas dengan signifikansi 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut

- a. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### 3.5.2 Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2018:293), analisis regresi ini adalah solusinya apabila terdapat beberapa variabel maka digunakan sebagai alat untuk menganalisis seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Variabel yang dimaksud adalah variabel independen dan dependen, dan

persamaan yang digunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta/nilai Y, jika X = 0

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

X2 = Stress Kerja

X3 = Beban Kerja

$b_1b_2b_3b_4$  = Koefisien Regresi Variabel X

#### 1) koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X1), Motivasi kerja(X2), Stress Kerja (X3), serta Beban Kerja (X4) dengan variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Hal ini untuk mengetahui bahwa apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

**Tabel 3.2**

#### **Pedoman Interpretasi Koefisien Kolerasi**

| <b><i>Pearson Correlation</i></b> | <b>Koefisien Korelasi</b> |
|-----------------------------------|---------------------------|
| 0.00 – 0.199                      | Sangat Rendah             |
| 0.20 – 0.399                      | Rendah                    |
| 0.40 – 0.599                      | Sedang                    |
| 0.60 – 0.799                      | Tinggi                    |
| 0.80 – 1.000                      | Sangat Tinggi             |

## 2) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proposi atau presentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yakni Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Stress Kerja ( $X_3$ ) serta Beban Kerja ( $X_4$ ) dengan variabel terikat yakni Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila  $R^2 = 0$ , maka tidak adanya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2 = 1$ , jika  $R^2$  mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.6 Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji Simultan (Uji $f$ )

Uji simultan atau uji  $F$  merupakan pengujian yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen (kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, serta beban kerja) bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Kriterianya dalam uji  $F$  adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel, maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak.

#### 2) Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji parsial atau uji  $t$  merupakan suatu langkah pengujian untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak. Dalam penelitian ini uji  $t$

digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) Stress Kerja (X3) serta Beban Kerja (X4) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Dasar penentuan signifikan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman yang di mana :

- 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :
  - a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik:
  - a. Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
  - b. Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Dispora Prov. Kaltim**

##### **4.4.1 Sejarah Dispora Prov. Kaltim**

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi di Bidang Kepemudaan, Kepramukaan, dan Keolahragaan yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor. 08 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur dan kemudian ditetapkan Kembali Peraturan Gubernur Nomor 45 Tahun 2008 tentang penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Povinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya 15 Februari 2009 SK Gubernur Kalimantan Timur mengeluarkan SK Nomor 821.2/III.1 560/TUUA/2009 tentang pengangkatan pejabat struktural di lingkungan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kaltim, yang kemudian pelantikannya dilakukan pada tanggal 23 Februari 2009 dan malam harinya dilanjutkan rapat staf pertama kali dilaksanakan diruang rapat kantor secretariat Korpri provinsi

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) baru, Dispora belum memiliki kantor tetap, sehingga untuk sementara tepatnya selama kurang lebih 2 minggu (24 Februari-12 Maret) berkantor di eks Kantor Dinas Kesehatan Jl. Basuki Rahmat, Samarinda, kemudian tepat tanggal 13 Maret 2009, Kantor Dispora Pindah ke Pusdiklat Kompleks Stadion Sempaja hingga saat ini.

Seiring berjalannya waktu, Tupoksi Dispora bertambah dengan dilantiknya pejabat eselon III dan IV untuk Unit Pelaksana Tekhnis Dinas Pengelolaan Komplek Stadion Utama dan Madya Sempaja Samarinda (UPTD PKSUM) oleh Gubernur Kaltim pada tanggal 29 September 2009.

Awal tahun 2011, tupoksi tersebut bertambah lagi dengan diresmikannya Sekolah Menengah Khusus Olahraga Negeri Terpadu Bertaraf Internasional (SKOI) dibuka oleh Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat (Menkokesra) Republik Indonesia, HR Agung Laksono yang ditandai dengan penandatanganan prasasti pada tanggal 31 Januari 2011.

Warna Dispora Kaltim kembali mengalami perubahan Struktur Organisasi Pemerintah (OPD) berdasarkan Peraturan daerah Nomor 09 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur serta Peraturan Gubernur Nomor 66 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.

Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur pertama di pimpin oleh Drs. H. Masri Hadi, SE. MM. Adapun masa jabatan beliau yang dimulai pada 26 Februari 2009 sampai dengan 31 Maret 2011.

Kemudian berakhirnya masa jabatan Drs. H. Masri Hadi, SE. MM maka Dinas Pemuda dan Olahraga provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh Dr. H. Sigit Muryono, M.Pd., Kons. Masa jabatan sebagai PLT di mulai pada 01 April 2011 - 25 Mei 2011 dan menjabat secara resmi (definitif) dimulai pada 26 Mei 2011 dan selesai menjabat 05 Agustus 2014.

Selanjutnya Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur di pimpin oleh Drs. H. Fachruddin Djapie, M.Si yang masa jabatan beliau di mulai pada 06 Agustus 2014 sampai dengan selesai menjabat pada 30 November 2017.

Kemudian Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur di pimpin oleh H. M. Syirajudin, S.H., M.T. Masa Jabatan beliau sebagai kepala dinas dimulai pada 04 Desember 2017 dan berakhir pada 07 Juli 2020. Setelah itu beliau menjabat sebagai kepala dinas PLT dimulai pada 08 Juli 2020 sampai dengan 27 September 2020.

Selanjutnya Drs. Agus Tianur, M.Si ditetapkan Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur menjadi kepala dinas yang masa jabatan beliau di mulai pada 04 Desember 2020 sampai dengan 30 Maret 2023.

Berakhirnya masa jabatan Drs. Agus Tianur, M.Si Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh H.M, Agus Hari Kusuma, S.E, M.M., M.Si yang masa jabatannya dimulai pada 31 Maret 2023 sampai sekarang.

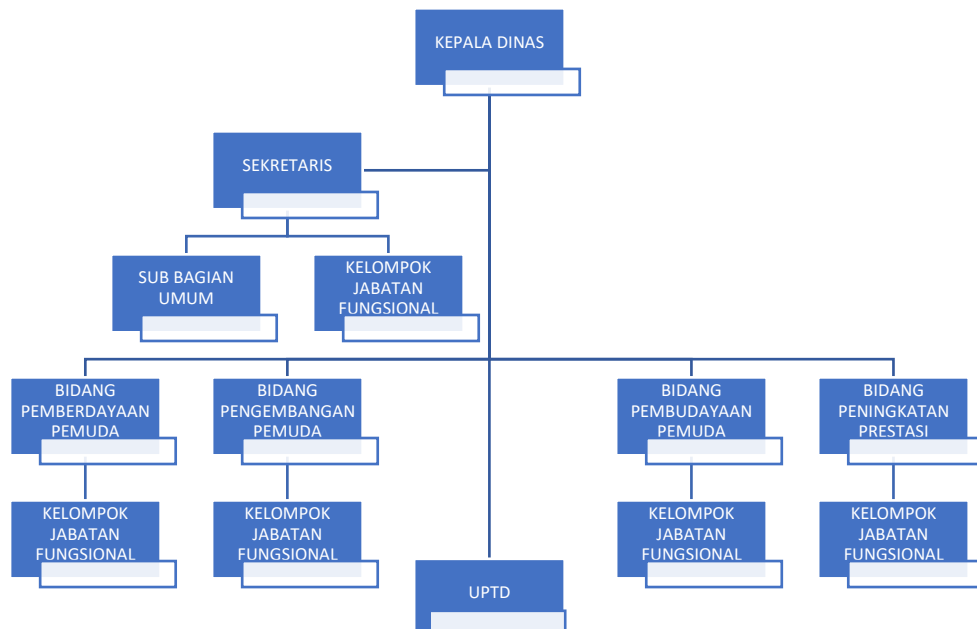
Hingga kini Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dipimpin oleh enam kepala dinas yakni Drs. H. Masri Hadi, SE.MM, Dr. H. Sigit Muryono, M.Pd., Kons, Drs. H. Fachruddin Djapie, M.Si, H. M. Syirajudin S.H., M.T, Drs. Agus Tianur, M.Si dan H.M., Agus Hari Kusuma, S.E, M.M., M.Si.

#### 4.1.2 Profil Dispora Prov. Kaltim

Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana Pemerintahan Provinsi di Bidang Kepemudaan, Kepramukaan dan Keolahragaan. Dengan menciptakan iklim masyarakat yang mampu memberdayakan dirinya sendiri untuk ikut serta berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan dibidang Pemuda dan olahraga diharapkan dalam pelaksanaan pembangunan dapat berhasil dan berdaya guna.

Peran Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur diarahkan untuk mendukung pencapaian visi dan misi daerah Provinsi Kalimantan Timur pada urusan pemuda dan olahraga.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi Dispora Prov. Kaltim**



#### 4.1.3 Visi dan Misi Dispora Prov. Kaltim

##### 1. Visi

Terwujudnya kemampuan sumber daya kepemudaan dan olahraga di Dinas Provinsi Kalimantan Timur yang mandiri ,berdaya saing dan berprestasi.

##### 2. Misi

- Meningkatkan kualitas sumber daya kepemudaan dan kepramukaan
- Meningkatkan kualitas keolahragaan menuju prestasi dan kesejahteraan Masyarakat.

#### 4.1.4 Lokasi Dispora Prov. Kaltim

Lokasi Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim Komplek Gelora Stadion Kadrie Oening samarinda.

**Gambar 4.2**

**Halaman Depan Kantor Dispora Prov. Kaltim**



## BAB V

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Analisis Data Penelitian

##### 5.1.1 Karakteristik Responden

Informasi yang diperoleh dari survey yang disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan sampel sebanyak 85 responden, diperoleh data sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini

**Tabel 5.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di**  
**Kantor Dispora Prov. Kaltim**

| Jenis Kelamin | Frekuensi (Orang) | Persentase (%) |
|---------------|-------------------|----------------|
| Laki – laki   | 57                | 67,1%          |
| Perempuan     | 28                | 32,9%          |
| <b>Jumlah</b> | <b>85</b>         | <b>100%</b>    |

Sumber : Data Olahan 2025

Dari tabel 5.1 menunjukkan jumlah data responden dari Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan jenis kelamin di mana dapat dilihat jumlah laki-laki sebanyak 57 orang dengan presentase 67,1% dan jumlah perempuan sebanyak 28 orang dengan presentase 32,9%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden adalah laki – laki.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan dengan lamanya bekerja dapat dilihat dari tabel berikut ini.

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Lama Berkerja**  
**Kantor Dispora Prov. Kaltim**

| <b>Lama Bekerja</b> | <b>Frekuensi (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|--------------------------|-----------------------|
| > 2 tahun           | 74                       | 87,1%                 |
| < 2 tahun           | 11                       | 12,9%                 |
| <b>Jumlah</b>       | <b>85</b>                | <b>100%</b>           |

Sumber: Data Olahan, 2025

Dari tabel 5.2 bahwa jumlah Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan lama bekerja untuk pegawai yang telah bekerja >2 tahun sebanyak 74 orang dengan presentase 87,1% sedangkan untuk pegawai yang telah bekerja < 2 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase 12,9% Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berkerja lebih dari 2 tahun.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui keadaan tingkat usia Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.3**  
**Responden Berdasarkan Usia**  
**Kantor Dispora Prov. Kaltim**

| <b>Tingkat Usia</b> | <b>Frekuensi (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|---------------------|--------------------------|-----------------------|
| 20 – 30             | 25                       | 29,4%                 |
| 31 – 40             | 32                       | 37,6%                 |

|               |           |             |
|---------------|-----------|-------------|
| 41– 50        | 20        | 23,5%       |
| 51 – 60       | 8         | 9,4%        |
| <b>Jumlah</b> | <b>85</b> | <b>100%</b> |

Sumber :Data Olahan 2025

Dari tabel 5.3 bahwa jumlah data responden menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan dengan tingkat usia dapat dilihat bahwa tingkat usia 20 – 30 tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 29,4%, tingkat usia 31 – 40 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 37,6%, tingkat usia 41 – 50 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 23,5% dan tingkat usia 51 – 60 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 9,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak yaitu yang memiliki usia 31 – 40 tahun.

#### **d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Untuk mengetahui jumlah responden berdasarkan Pendidikan terakhir maka dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Kantor Dispora Prov. Kaltim**

| <b>Pendidikan</b> | <b>Frekuensi (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-------------------|--------------------------|-----------------------|
| SMA               | 30                       | 35,3%                 |
| D3                | 5                        | 5,9%                  |
| S1                | 42                       | 49,4%                 |
| S2                | 8                        | 9,4%                  |
| <b>Jumlah</b>     | <b>85</b>                | <b>100%</b>           |

Sumber : Data Olahan 2025

Dari tabel 5.4 bahwa jumlah data responden menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur berdasarkan

Pendidikan terakhir dapat dilihat bahwa Pendidikan terakhir SMA sebanyak 30 orang dengan presentase 35,3%, Pendidikan terakhir D3 sebanyak 5 orang dengan presentase 5,9%, Pendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang dengan presentase 49,4% dan Pendidikan terakhir S2 sebanyak 8 orang dengan presentase 9,4%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden tingkat pendidikan terbanyak yaitu dengan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 42 orang.

## 5.2 Uji Instrumen

### 5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018: 52), uji validitas adalah pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang mana dianggap valid bila ketelitian ketepatan pengukurannya dapat diandalkan, dan merupakan pengujian yang dilakukan terhadap suatu alat ukur yang dianggap valid.

#### a. Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap sepuluh pernyataan yang berhubungan dengan Kompensasi, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.5**  
**Hasil Rangkuman Uji Validitas Kompensasi (X1)**

| No | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.710    | 0.213   | Valid      |
| 2  | 0.811    | 0.213   | Valid      |
| 3  | 0.873    | 0.213   | Valid      |
| 4  | 0.880    | 0.213   | Valid      |
| 5  | 0.803    | 0.213   | Valid      |
| 6  | 0.876    | 0.213   | Valid      |
| 7  | 0.884    | 0.213   | Valid      |
| 8  | 0.841    | 0.213   | Valid      |
| 9  | 0.819    | 0.213   | Valid      |
| 10 | 0.675    | 0.213   | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa pernyataan dari variabel Kompensasi dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai dari  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

#### **b. Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap delapan pernyataan yang berhubungan dengan motivasi kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.6**  
**Hasil Rangkuman Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

| No | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.906    | 0.213   | Valid      |
| 2  | 0.889    | 0.213   | Valid      |
| 3  | 0.892    | 0.213   | Valid      |
| 4  | 0.930    | 0.213   | Valid      |
| 5  | 0.890    | 0.213   | Valid      |
| 6  | 0.924    | 0.213   | Valid      |
| 7  | 0.901    | 0.213   | Valid      |
| 8  | 0.900    | 0.213   | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa pernyataan dari variabel motivasi kerja dianggap sah atau valid karena nilai dari  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

#### **c. Variabel Stress Kerja (X3)**

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap sepuluh pernyataan yang berhubungan dengan stress kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.7**  
**Hasil Rangkuman Uji Validitas Stress Kerja (X3)**

| No | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.540    | 0.213   | Valid      |
| 2  | 0.670    | 0.213   | Valid      |
| 3  | 0.755    | 0.213   | Valid      |
| 4  | 0.266    | 0.213   | Valid      |
| 5  | 0.794    | 0.213   | Valid      |

|    |       |       |       |
|----|-------|-------|-------|
| 6  | 0.806 | 0.213 | Valid |
| 7  | 0.782 | 0.213 | Valid |
| 8  | 0.747 | 0.213 | Valid |
| 9  | 0.826 | 0.213 | Valid |
| 10 | 0.745 | 0.213 | Valid |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dilihat pada tabel 5.7 bahwa pernyataan dari variabel stress kerja dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

#### d. Variabel Beban Kerja

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap sepuluh pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.8**  
**Hasil Rangkuman Uji Validitas Beban Kerja (X3)**

| No | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.540    | 0.213   | Valid      |
| 2  | 0.670    | 0.213   | Valid      |
| 3  | 0.755    | 0.213   | Valid      |
| 4  | 0.266    | 0.213   | Valid      |
| 5  | 0.794    | 0.213   | Valid      |
| 6  | 0.806    | 0.213   | Valid      |
| 7  | 0.782    | 0.213   | Valid      |
| 8  | 0.747    | 0.213   | Valid      |
| 9  | 0.826    | 0.213   | Valid      |
| 10 | 0.745    | 0.213   | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dilihat pada tabel 5.8 bahwa pernyataan dari variabel beban kerja dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

#### e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penilaian validitas terhadap sepuluh pernyataan yang berhubungan dengan beban kerja, diperoleh hasil sebagai berikut

**Tabel 5.9**  
**Hasil Rangkuman Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

| No | R hitung | R Tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.819    | 0.213   | Valid      |
| 2  | 0.864    | 0.213   | Valid      |
| 3  | 0.890    | 0.213   | Valid      |
| 4  | 0.913    | 0.213   | Valid      |
| 5  | 0.893    | 0.213   | Valid      |
| 6  | 0.838    | 0.213   | Valid      |
| 7  | 0.695    | 0.213   | Valid      |
| 8  | 0.880    | 0.213   | Valid      |
| 9  | 0.924    | 0.213   | Valid      |
| 10 | 0.881    | 0.213   | Valid      |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dilihat pada tabel 5.8 bahwa pernyataan dari variabel kinerja pegawai dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$ .

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat menghasilkan data yang reliable. Berikut ini merupakan rangkuman dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, beban kerja dan kinerja pegawai.

**Tabel 5.10**  
**Hasil Rangkuman Uji Reliabilitas**

| Variabel        | Cronbach Alpha | R    | Keterangan |
|-----------------|----------------|------|------------|
| Kompensasi      | 0.944          | 0.60 | Reliable   |
| Motivasi Kerja  | 0.968          | 0.60 | Reliable   |
| Stress Kerja    | 0.881          | 0.60 | Reliable   |
| Beban Kerja     | 0.910          | 0.60 | Reliable   |
| Kinerja Pegawai | 0.960          | 0.60 | Reliable   |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel 5.10 di atas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel X1, X2, X3, X4, dan variabel Y memiliki nilai yang lebih besar dari

0.60 Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable dan dapat diandalkan sehingga dapat digunakan dalam penelitian berikutnya.

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi dan variabel pengganggu atau variabel residu berdistribusi normal (Ghozali Imam, 2018).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal.

**Tabel 5.11**  
**Hasil Rangkuman Uji Normalitas**

| <i>Asymp.Sig (2-tailed)</i> | <b>Keterangan</b>    |
|-----------------------------|----------------------|
| 0.10                        | Berdistribusi Normal |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel 5.12 di atas yang dimana hasil dari perhitungan *Kolmogrov-Smirnov* nilai dari *Asymp.sig (2-tailed)* yang didapat adalah  $0.10 > 0.05$ . Hal ini dapat dipastikan bahwa data berdistribusi dengan normal, ini dikarenakan hasil perhitungan lebih besar dari 0.05.

#### 5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah teknik perhitungan yang dipakai untuk menentukan apakah ada hubungan antar variabel independen. Tidak perlu ada korelasi antara variabel independen untuk menentukan model yang baik (Ghozali, 2018:107).

**Tabel 5.12**  
**Hasil Rangkuman Uji Multikolinearitas**

| <b>Variabel</b>        | <b>Tolerance</b> | <b>VIF</b> | <b>Keterangan</b>                  |
|------------------------|------------------|------------|------------------------------------|
| Kompensasi<br>(X1)     | 0.230            | 4.355      | Tidak Terjadi<br>Multikolinearitas |
| Motivasi Kerja<br>(X2) | 0.205            | 4.875      | Tidak Terjadi<br>Multikolinearitas |
| Stress Kerja<br>(X3)   | 0.660            | 1.515      | Tidak Terjadi<br>Multikolinearitas |
| Beban Kerja<br>(X4)    | 0.363            | 2.754      | Tidak Terjadi<br>Multikolinearitas |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat dari hasil yang disajikan pada tabel 5.14 di atas menunjukkan bahwa nilai dari tingkat tolerance lebih besar dari 0.100 dan nilai dari VIF kurang dari 10.00, maka dapat disimpulkan bahwa dalam regresi tidak terdapat indikasi multikolinearitas atau dengan kata lain asumsi mengenai multikolinearitas terpenuhi.

### 5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Didalam uji heterokedastisitas peneliti menggunakan uji *glesjer*, yang dimana apabila nilai signifikan variabel  $> 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2021).

**Tabel 5.13**  
**Hasil Rangkuman Uji Heterokedastisitas**

| <b>Variabel</b>     | <b>Signifikansi</b> | <b>Keterangan</b>                |
|---------------------|---------------------|----------------------------------|
| Kompensasi (X1)     | 0.059               | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.589               | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
| Stress Kerja (X3)   | 0.843               | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |

|                  |       |                                  |
|------------------|-------|----------------------------------|
| Beban Kerja (X4) | 0.131 | Tidak Terjadi Heterokedastisitas |
|------------------|-------|----------------------------------|

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat pada tabel 5.13 di atas yang menunjukkan tidak terjadinya gejala heterokedastisitas pada regresi yang dimana nilai dari signifikan  $> 0.05$ .

### 5.3.4 Uji Linearitas

Menurut Ghazali Imam (2018: 166), uji linearitas membantu untuk memeriksa apakah model yang digunakan sudah mencukupi. Tujuan uji linieritas adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan linier antara dua variabel. Uji ini digunakan sebagai prasyarat analisis korelasi dan regresi linier. Dalam penelitian ini SPSS menggunakan uji linearitas dengan signifikansi 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika nilai Sig. deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 5.14**

#### Hasil Rangkuman Uji Linearitas

| Variabel       | <i>Sig. Nilai Deviation From Linearity</i> | Keterangan               |
|----------------|--------------------------------------------|--------------------------|
| Kompensasi     | $0.336 > 0.05$                             | Terdapat hubungan linear |
| Motivasi Kerja | $0.545 > 0.05$                             | Terdapat hubungan linear |
| Stress Kerja   | $0.078 > 0.05$                             | Terdapat hubungan linear |
| Beban Kerja    | $0.091 > 0.05$                             | Terdapat hubungan linear |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dari tabel 5.14 rangkuman uji linearitas diatas disimpulkan bahwa variabel memilik nilai *Sig. Deviation Form Linearity* lebih besar dari 0,05 yang artinya pada uji tersebut terdapat hubungan linear antara variabel kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja terhadap kinerja pegawai.

#### 5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2018:293), analisis regresi ini adalah solusinya apabila terdapat beberapa variabel maka digunakan sebagai alat untuk menganalisis seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya.

**Tabel 5.15**  
**Hasil Rangkuman Uji Regresi Linear Berganda**

| Model          | Unstandardized B | Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|----------------|------------------|-------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| (Constant)     | 3.463            | 2.001                   |                                | 1.731 | 0.087 |
| Kompensasi     | 0.222            | 0.085                   | 0.264                          | 2.617 | 0.011 |
| Motivasi Kerja | 0.271            | 0.106                   | 0.273                          | 2.561 | 0.012 |
| Stress Kerja   | 0.077            | 0.067                   | 0.068                          | 1.152 | 0.253 |
| Beban Kerja    | 0.537            | 0.091                   | 0.470                          | 5.869 | 0.000 |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Dapat dilihat dari tabel 5.14 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 3.463 + 0.222 + 0.271 + 0.077 + 0.537$$

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Konstanta yang diperoleh sebesar 3.463 artinya jika kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, beban kerja adalah nol, maka kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sebesar 3.463.

- b) Variabel kompensasi (X1) menunjukkan koefisien bernilai positif dimana nilai B sebesar 0.222 dimana berarti bahwa saat terjadi suatu kenaikan variabel kompensasi sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.222.
- c) Variabel motivasi kerja (X2) mendapatkan hasil koefisien bernilai positif dengan nilai B sebesar 0.271 dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.271.
- d) Variabel stress kerja (X3) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai B sebesar 0.077 yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan variabel stress kerja sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.077.
- e) Variabel beban kerja (X4) mendapatkan hasil koefisien bernilai positif dengan nilai B sebesar 0.537 dimana hal ini menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan variabel beban kerja sebesar 1% maka variabel kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.537.

#### **5.4.1 Koefisien Korelasi (R)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X1), Motivasi kerja(X2), Stress Kerja (X3), serta Beban Kerja (X4) dengan variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y). Hal ini untuk mengetahui bahwa apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak. Tabel hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.16**  
**Hasil Rangkuman Koefisien Kolerasi**

| <b>Variabel</b>     | <b><i>Pearson Correlation</i></b> |
|---------------------|-----------------------------------|
| Kompensasi (X1)     | 0.811                             |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.826                             |
| Stress Kerja (X3)   | 0.020                             |
| Beban Kerja (X4)    | 0.799                             |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan dari tabel 5.15 di atas dapat dijelaskan interpretasi koefisien korelasinya sebagai berikut:

- a. Nilai koefisien *Pearson Correlation* Kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan sebesar 0.811 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.
- b. Nilai koefisien *Pearson Correlation* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan sebesar 0.826 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “sangat tinggi”.
- c. Nilai koefisien *Pearson Correlation* stress kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan sebesar 0.020 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “rendah”.
- d. Nilai koefisien *Pearson Correlation* beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan sebesar 0.799 dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa antara kedua variabel memiliki tingkat hubungan “tinggi”.

### 5.4.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa baik kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Data kuisioner diproses oleh penguji menggunakan program SPSS, dan hasilnya adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.17**

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

| <b>Model Summary</b> |                   |                 |                          |                                   |
|----------------------|-------------------|-----------------|--------------------------|-----------------------------------|
| <b>Model</b>         | <b>R</b>          | <b>R Square</b> | <b>Adjusted R Square</b> | <b>Std. Error of the Estimate</b> |
| 1                    | .902 <sup>a</sup> | .813            | .804                     | 2.789                             |

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

Pada tabel model summary, hasil atau nilai Adjusted R Square sebesar 0.804, yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 80,4%. dan sisanya 19,6% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti.

## 5.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dari penelitian ini menggunakan uji simultan (uji f) dan uji pasial (uji t).

### 1) Uji Simultan ( Uji F)

Uji simultan atau uji f merupakan pengujian yang menunjukkan apakah seluruh variabel independen bersama-sama (simultan) secara signifikan terhadap variabel dependen. Kriterianya dalam uji F adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai F hitung > F tabel, maka H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> diterima.

b) Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  ditolak

Diketahui  $DF_1 = 4$  (Jumlah variabel bebas) dan  $DF_2 = N - \text{variabel bebas} - 1 = 85 - 4 - 1 = 80$ . Maka nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,33. Hasil uji  $F$  adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.18**

**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                                                               |            |                |    |             |        |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                                            |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                                                | Regression | 2714.415       | 4  | 678.604     | 87.229 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                                                  | Residual   | 622.362        | 80 | 7.780       |        |                   |
|                                                                                  | Total      | 3336.776       | 84 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai                                           |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja |            |                |    |             |        |                   |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Tabel Coefisien Uji  $F$  (simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $87.229 > F_{tabel}$  sebesar 2.33 dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Kesimpulannya bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau bersamaan dan memiliki dampak yang signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa  **$H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.**

## 2. Uji Parsial ( Uji T)

Uji parsial atau uji  $t$  merupakan suatu langkah pengujian untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau tidak.

Dasar penentuan signifikan dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi spearman yang di mana :

- 1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :
  - a) Jika nilai t hitung  $>$  t tabel, maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
  - b) Jika nilai t hitung  $<$  t tabel, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output pada software statistik:
  - a) Jika nilai sig.  $<$  0,05 maka variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
  - b) Jika nilai sig.  $>$  0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat

Diketahui  $N = 85$ ,  $df = N - \text{jumlah variabel penelitian} = 85 - 5 = 80$ . Maka  $t_{\text{tabel}} = 1.990$ . Hasil uji t adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.19**

**Hasil Uji T**

| <b>Variabel</b>     | <b>Nilai Thitung</b> | <b>Nilai Ttabel</b> | <b>Nilai Sig</b> |
|---------------------|----------------------|---------------------|------------------|
| Kompensasi (X1)     | 2.617                | 1.990               | 0.011            |
| Motivasi Kerja (X2) | 2.561                | 1.990               | 0.012            |
| Stress Kerja (X3)   | 1.152                | 1.990               | 0.253            |
| Beban Kerja (X4)    | 5.869                | 1.990               | 0.000            |

Sumber: Data diolah SPSS 25.0

Tabel hasil uji signifikan parsial (T) di atas, yang telah diolah oleh penulis, menunjukkan kesimpulan berikut:

1. Hubungann kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasilnya menunjukkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, dengan nilai T hitung  $2.617 > T$  tabel sebesar 1.990, dan nilai signifikansi  $0.011 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung  $2.561 > T$  tabel 1.990 dan nilai signifikan  $0.012 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Hubungan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung  $1.152 < T$  tabel 1.672 dan nilai signifikan  $0.253 > 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_04$  diterima dan  $H_{a34}$  ditolak, stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai T hitung  $5.869 > T$  tabel 1.990 dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Dapat disimpulkan bahwa  $H_05$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## 5.6 Pembahasan Hasil Analisis

### 5.6.1 Hubungan Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja, serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Dimana hasil dari penelitian terkait dengan kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $F_{hitung} 87.229 > F_{table} 2.33$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sehingga hipotesis pertama **Ho1 ditolak dan Ha1 diterima**.

### 5.6.2 Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Dimana hasil dari penelitian terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.222, dengan nilai signifikan  $0.011 < 0.05$ . Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.617 > t_{tabel} 1.990$ . Hal ini memiliki arti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur sehingga hipotesis kedua **Ho2**

**ditolak dan Ha2 diterima.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rismawati Trisnaningtyas (2022) yang berjudul " Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang) yang mengatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan **Ho2 ditolak dan Ha2 diterima.**

#### **5.6.2 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur . Dimana hasil dari penelitian terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.271, dengan nilai signifikan  $0.012 < 0.05$ . Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2.561 > t_{tabel} 1.990$ . Hal ini memiliki arti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur Sehingga hipotesis ketiga **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.**

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Izzal Ahsani (2022) yang berjudul " Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Uptd Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota” yang mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan **Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.**

### 5.6.3 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah stress kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur . Dimana hasil dari penelitian terkait dengan pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.077, dengan nilai signifikan  $0.253 > 0.05$ . Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $1.152 < t_{tabel} 1.990$ . Hal ini memiliki arti bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur Sehingga hipotesis keempat **Ho4 diterima dan Ha4 ditolak**.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vivi Ardilla (2023) yang berjudul " Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas" yang mengatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan **Ho4 diterima dan Ha4 ditolak**.

### 5.6.4 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur . Dimana hasil dari penelitian terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.537, dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5.869 > t_{tabel} 1.990$ . Hal ini memiliki arti bahwa beban kerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur Sehingga hipotesis kelima **H<sub>05</sub> ditolak dan H<sub>a5</sub> diterima.**

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Almaidani Ningsih (2022) yang berjudul " Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara” yang mengatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan **H<sub>05</sub> ditolak dan H<sub>a5</sub> diterima.**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi, motivasi kerja, stress kerja, serta beban kerja terhadap kinerja, sehingga dari analisis didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai F hitung  $87.229 > F \text{ table } 2.33$  dan nilai signifikansi  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti kompensasi, motivasi kerja, stress kerja serta beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur.
2. Variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hitung  $2.617 > T \text{ tabel sebesar } 1.990$ , dan nilai signifikansi  $0.011 < 0.05$ . Hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Sehingga gaji, upah intensif serta *benefit* dan *service* semakin tinggi maka otomatis kinerja pegawai akan berdampak seiring dengan peningkatan yang terjadi.
3. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai T hitung  $2.561 > T \text{ tabel } 1.990$  dan nilai signifikan  $0.012 < 0.05$ . Hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, yang menunjukkan bahwa apabila tingkat motivasi kerja pegawai semakin tinggi maka otomatis kinerja

pegawai akan mengalami peningkatan.

4. Variabel stress kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai T hitung  $1.152 < T \text{ tabel } 1.672$  dan nilai signifikan  $0.253 > 0.05$ . Hal ini berarti stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. Sehingga tingkat stress kerja yang dimiliki pegawai seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi dan kepemimpinan dalam bekerja belum mampu memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, yang dimana kemungkinan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel yang lain.
5. Variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai T hitung  $5.869 > T \text{ tabel } 1.990$  dan nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur, sehingga tingkat beban kerja semakin turun (positif), maka kinerja pegawai akan semakin baik. Begitu juga sebaliknya jika beban kerja semakin meningkat (negatif), maka pegawai kemungkinan tidak akan dapat memberikan kinerja terbaiknya.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran yang dapat peneliti sampaikan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur agar dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja pegawai. Misalnya:

1. Pada Kompensasi Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur supaya untuk memperhatikan perencanaan anggaran secara lebih efektif di awal tahun untuk menghindari kekurangan anggaran di triwulan berjalan. Selain itu, mengoptimalkan sistem absensi pengelolaan tunjangan, agar proses verifikasi tunjangan lebih cepat. Dengan memperhatikan hal tersebut sehingga pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya.
2. Pada Motivasi kerja Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur diharapkan untuk ditingkatkan secara perlahan dan berkelanjutan. Hal ini guna untuk meningkatkan semangat dan tekad pegawai dalam berkerja, sehingga dengan memperhatikan hal tersebut maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi ini dapat dilakukan dengan memberikan dukungan atau apresiasi atas pencapaian pegawai.
3. Pada Beban kerja Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur diharapkan untuk lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai serta waktu untuk menyelesaikan tugas, sehingga dengan memperhatikan hal tersebut dapat mengoptimalkan pegawai dalam berkerja tanpa merasa terbebani secara berlebihan dan pegawai mampu memberikan kontribusi yang positif.
4. Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi yang membutuhkan informasi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan masalah kompensasi, motivasi kerja, stress

kerja serta beban kerja serta ini dan dapat dijadikan pertimbangan dalam pembuatan karya ilmiah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, D. P. (2016). *Concept dan Indikator Human Resources Management*. Deepublish. Yogyakarta.
- Ahsni, Izzal. (2022). **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Semarang. Skripsi** (S1). Fakultas Ekonomi. Universitas Samarang. Samarang
- Albert, A., & Hannes Widjaja, O. (2021). **Pengaruh Stress, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. 3(4). 884–892.
- Aslian, M. Y. (2019). **Dampak persepsi beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan divisi sdm dan umum pt. Swabina gatra**. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 7 No 3. 680-687
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). **Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)**. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Volume 18 No 1. 9–15
- Bhastary, M. D. (2020). **Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(2). 160–170.
- Enny, M. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2021) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. (10th ed.) Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. (2019). **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember**. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Volume 4 No 1.

- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). **Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama).** *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*. Volume8 No 2. 205-214.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi revisi, Cetakan kedua puluh lima. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi: Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi: Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, J. (2018). **Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424
- Kasmir, ( 2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan praktik**, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: (Teori dan praktik)*(Edisi 1, C. Edited by IPunas ) . Rajawali Pers. Jakarta
- Koesomowidjodo, S. M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Paduan praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses. Jakarta
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara., A. A. Anwar Prabu. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.”* PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Maulana, D.A. (2024). **Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Jawa Barat.** *Skripsi* (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan. Bandung
- Ningsih,T.A. (2019). **Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatra Utara.** *Skripsi* (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

- Nurul Maghfirah (2023). **faktor- faktor yang memegaruhi stress kerja karyawan.** *Jurnal Doktor Manajemen*, Volume 6 No 2. September.
- Prihantoro, Agung. (2019). ***Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen.*** Deepublish. Yogyakarta.
- Trisnaningtyas, R. (2022) **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Rembang).** Skripsi (S1). Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Rivai, V. (2018). ***Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.*** Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Saranani, F. Setiawan, M, dan Asraf. (2022). ***Stres Kerja.*** CV. Media Sains Indonesia. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). ***Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan kompetensi,kinerja,produktivitas kerja.*** PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sofyandi, H. (2018). **Manajemen sumber daya manusia (Edisi 1, edited by IPusnas).** Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). ***Metode Penelitian Manajemen.*** Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2021). ***Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami.*** Pustaka Baru Press.
- Sumargo, B. (2020). ***Teknik sampling.*** Unj press. Jakarta Timur.Syaputra, N., & Kusuma, M. (2022). **Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Automall Bengkulu.** *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis.* Volume 10 no 1.
- Vanchapo, A. R. (2020). ***Beban Kerja dan Stress Kerja.*** CV. Penerbit Qiara Media. Jawa Timur
- Wijono, S. (2018). ***Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (Pertama)***

# LAMPIRAN

## 1. LAMPIRAN KOESIONER

|                  |
|------------------|
| <b>KUESIONER</b> |
|------------------|

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, STRESS KERJA  
SERTA BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KANTOR DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**

---

Dengan Hormat,

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Stress Kerja Serta Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kalimantan Timur”. Koesioner ini merupakan instrumen penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Priskanita Ding

NPM : 2061201020

Jurusan : Manajemen

Fakultas/Jurusan : Ekonomi, Manajemen, Universitas Widya Gama  
Mahakam Samarinda

Atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdri, mengisi kuesioner penelitian ini di terima kasih.

Samarinda, 11 Desember 2024

**A. DATA RESPONDEN**

1. Jenis kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
2. Lama bekerja : ☐ < 2 Tahun ☐ > 2 Tahun
3. Usia : ☐ 20 – 30 Tahun ☐ 31 – 40 Tahun  
☐ 41 – 50 Tahun ☐ 51 – 60 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ S1  
☐ D3 ☐ S2

**B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN**

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

- SS = Sangat Setuju ( nilai 4 )
- S = Setuju ( nilai 3 )
- TS = Tidak Setuju ( nilai 2 )
- STS = Sangat Tidak Setuju ( nilai 1 )

**C. DAFTAR PERNYATAAN**

| NO                     | URAIAN PERNYATAAN                                                         | STS | TS | S | SS |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|----|
| <b>KOMPENSASI (X1)</b> |                                                                           |     |    |   |    |
| 1                      | Gaji yang diterima dapat mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja          |     |    |   |    |
| 2                      | Gaji yang diberikan telah sesuai dengan kualitas dan kuantitas kerja saya |     |    |   |    |
| 3                      | Saya mendapatkan fasilitas kerja sesuai dengan jabatan saya               |     |    |   |    |

|                            |                                                                                                                |  |  |  |  |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 4                          | Saya merasa nyaman saat bekerja karena fasilitas yang diberikan mempermudah pekerjaan saya                     |  |  |  |  |
| 5                          | Dispora menyediakan fasilitas-fasilitas (parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman) yang memadai                |  |  |  |  |
| 6                          | Dispora menyediakan alat kerja yang dibutuhkan berupa seperangkat (computer/laptop, CPU, dan printer)          |  |  |  |  |
| 7                          | Fasilitas kantor yang diberikan tersebut masih dalam keadaan baik                                              |  |  |  |  |
| 8                          | Tunjangan yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kinerja yang saya berikan                             |  |  |  |  |
| 9                          | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang saya tempati                                               |  |  |  |  |
| 10                         | Tunjangan yang saya terima dapat mempengaruhi kinerja saya dalam bekerja                                       |  |  |  |  |
| <b>MOTIVASI KERJA (X2)</b> |                                                                                                                |  |  |  |  |
| 1                          | Dispora menyediakan fasilitas penunjang untuk penyelesaian tugas di kantor                                     |  |  |  |  |
| 2                          | Keselamatan kerja dijamin oleh Dispora untuk meningkatkan rasa nyaman pegawai dalam bekerja                    |  |  |  |  |
| 3                          | Pegawai merasa senang dan aman dengan tunjangan kesehatan yang diberikan oleh Dispora                          |  |  |  |  |
| 4                          | Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di Dispora                                                      |  |  |  |  |
| 5                          | Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras                                       |  |  |  |  |
| 6                          | Atasan selalu memberikan apresiasi/penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi atas pekerjaan yang dilakukan |  |  |  |  |
| 7                          | Dengan adanya perhatian dari atasan maka pegawai termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi                    |  |  |  |  |
| 8                          | Dispora memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju  |  |  |  |  |

| <b>STRESS KERJA (X3)</b> |                                                                                                                              |  |  |  |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| 1                        | Saya diberikan target pekerjaan yang sangat besar                                                                            |  |  |  |
| 2                        | Saya merasa pekerjaan saya terlalu padat                                                                                     |  |  |  |
| 3                        | Saya sering menemui kesulitan pada saat berkerja                                                                             |  |  |  |
| 4                        | Saya merasa fasilitas yang diberikan oleh Dispora memiliki potensi untuk ditingkatkan agar lebih memenuhi kebutuhan yang ada |  |  |  |
| 5                        | Saya merasa keleluasan dalam berkerja sangat terbatas                                                                        |  |  |  |
| 6                        | Saya merasa adanya tuntutan atau tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain                                                   |  |  |  |
| 7                        | Saya merasa job description yang di berikan tidak sesuai dengan posisi saya                                                  |  |  |  |
| 8                        | Saya sulit mengendalikan diri ketika terjadi selisih paham dengan struktur organisasi yang tidak jelas                       |  |  |  |
| 9                        | Saya merasa pimpinan kurang memberikan arahan ketika pegawai melakukan kesalahan kerja                                       |  |  |  |
| 10                       | Ketika saya mengalami perbedaan pendapat pimpinan membuat saya merasa tidak nyaman                                           |  |  |  |
| <b>BEBAN KERJA (X4)</b>  |                                                                                                                              |  |  |  |
| 1                        | Saya memiliki banyak tugas yang menantang untuk diselesaikan dengan baik dan tepat waktu                                     |  |  |  |
| 2                        | Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi                                                                     |  |  |  |
| 3                        | Target yang harus saya capai sudah jelas                                                                                     |  |  |  |
| 4                        | Saya mampu mengelolah tugas sekaligus dengan efisien untuk mencapai hasil yang optimal                                       |  |  |  |
| 5                        | Saya merasa pekerjaan yang lakukan terlalu banyak                                                                            |  |  |  |
| 6                        | Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat                                     |  |  |  |
| 7                        | Waktu yang diberikan pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup                                                      |  |  |  |

|                    |                                                                                             |  |  |  |  |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|
| 8                  | Saya merasa pekerjaan yang harus dikerjakan berpacu dengan waktu (deadline)                 |  |  |  |  |
| 9                  | Saya merasa beban pekerjaan yang kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan                     |  |  |  |  |
| 10                 | Saya merasa atasan memberikan wewenang pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan |  |  |  |  |
| <b>KINERJA (Y)</b> |                                                                                             |  |  |  |  |
| 1.                 | Saya memiliki tingkat kerapihan yang tinggi dalam pekerjaan                                 |  |  |  |  |
| 2.                 | Saya selalu mengerjakan tugas secara berurutan                                              |  |  |  |  |
| 3                  | Ketepatan waktu kerja yang diselesaikan mencerminkan hasil kerja yang baik                  |  |  |  |  |
| 4                  | Waktu yang diberikan atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya      |  |  |  |  |
| 5                  | Kualitas hasil pekerjaan pegawai dapat diterima oleh atasan                                 |  |  |  |  |
| 6                  | Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini           |  |  |  |  |
| 7                  | Pegawai bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan        |  |  |  |  |
| 8                  | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya                           |  |  |  |  |
| 9                  | Saya mengetahui pekerjaan yang harus diselesaikan                                           |  |  |  |  |
| 10                 | Saya memahami cara menangani masalah dalam pekerjaan                                        |  |  |  |  |

## 2. LAMPIRAN DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

| No | Jenis Kelamin | Lama Berkerja | Usia          | Pendidikan |
|----|---------------|---------------|---------------|------------|
| 1  | Laki-laki     | > 2 Tahun     | 51 - 60 Tahun | S1         |
| 2  | Laki-laki     | > 2 Tahun     | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK  |
| 3  | Laki-laki     | > 2 Tahun     | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK  |
| 4  | Perempuan     | > 2 Tahun     | 20 - 30 Tahun | S1         |
| 5  | Laki-laki     | > 2 Tahun     | 41 - 50 Tahun | S1         |

|    |           |           |               |           |
|----|-----------|-----------|---------------|-----------|
| 6  | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 7  | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 8  | Perempuan | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 9  | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 10 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK |
| 11 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 12 | Perempuan | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 13 | Perempuan | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 14 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 15 | Laki-laki | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | D3        |
| 16 | Perempuan | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 17 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 18 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | D3        |
| 19 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 20 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 21 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK |
| 22 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S2        |
| 23 | Perempuan | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 24 | Perempuan | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | S1        |
| 25 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 26 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 27 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 28 | Perempuan | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | S1        |
| 29 | Perempuan | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 30 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 31 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 32 | Perempuan | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | SMA / SMK |
| 33 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 34 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 35 | Perempuan | < 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |

|    |           |           |               |           |
|----|-----------|-----------|---------------|-----------|
| 36 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 37 | Perempuan | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 38 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 39 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 40 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 41 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 42 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 43 | Laki-laki | < 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK |
| 44 | Perempuan | < 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK |
| 45 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | SMA / SMK |
| 46 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 47 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 48 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 49 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 50 | Perempuan | < 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 51 | Perempuan | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 52 | Perempuan | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 53 | Laki-laki | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | SMA / SMK |
| 54 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 55 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 56 | Laki-laki | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | S1        |
| 57 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 58 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 59 | Perempuan | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 60 | Laki-laki | > 2 Tahun | 51 - 60 Tahun | SMA / SMK |
| 61 | Perempuan | < 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 62 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 63 | Perempuan | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |
| 64 | Laki-laki | > 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S1        |
| 65 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S1        |

|    |           |           |               |           |
|----|-----------|-----------|---------------|-----------|
| 66 | Laki-laki | < 2 Tahun | 41 - 50 Tahun | S2        |
| 67 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 68 | Laki-laki | < 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 69 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | SMA / SMK |
| 70 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 71 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 72 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 73 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S2        |
| 74 | Laki-laki | < 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 75 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S2        |
| 76 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | SMA / SMK |
| 77 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S2        |
| 78 | Laki-laki | < 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S2        |
| 79 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 80 | Laki-laki | < 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | D3        |
| 81 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | D3        |
| 82 | Laki-laki | < 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S1        |
| 83 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | S2        |
| 84 | Laki-laki | > 2 Tahun | 31 - 40 Tahun | S2        |
| 85 | Laki-laki | > 2 Tahun | 20 - 30 Tahun | D3        |

### 3. LAMPIRAN DATA KOESIONER

#### a. Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X1)

| X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4     | 40    |
| 2    | 1    | 2    | 4    | 4    | 1    | 4    | 4    | 4    | 4     | 30    |
| 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3     | 35    |
| 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 35    |
| 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 33    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3     | 35    |
| 4    | 3    | 4    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 33    |
| 2    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 27    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 36 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 15 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 23 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 37 |

**b. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X2)**

| X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32    |
| 3    | 4    | 3    | 3    | 4    | 3    | 4    | 4    | 28    |
| 3    | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 3    | 29    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 13 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8  |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9  |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 9  |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 12 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 |





|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 26 |
| 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 22 |

**d. Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X4)**

| X4.1 | X4.2 | X4.3 | X4.4 | X4.5 | X4.6 | X4.7 | X4.8 | X4.9 | X4.10 | Total |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1     | 10    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 28    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 29    |
| 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 30    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 28    |
| 2    | 3    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 27    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 1    | 2    | 1    | 1    | 2    | 1    | 1    | 1    | 1    | 1     | 12    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 30    |
| 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3     | 32    |
| 3    | 3    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 31    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 27    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 4     | 27    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 26    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 28    |
| 3    | 2    | 4    | 4    | 2    | 4    | 4    | 4    | 3    | 4     | 34    |
| 2    | 1    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 25    |
| 4    | 4    | 4    | 4    | 2    | 2    | 4    | 2    | 2    | 4     | 32    |
| 3    | 3    | 3    | 4    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 4     | 31    |
| 4    | 3    | 4    | 4    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3    | 4     | 34    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 3    | 2    | 3    | 3     | 26    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 20    |
| 3    | 2    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 28    |
| 3    | 3    | 1    | 2    | 3    | 3    | 2    | 2    | 2    | 2     | 23    |
| 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2    | 2     | 20    |
| 3    | 3    | 3    | 3    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3    | 3     | 29    |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 27 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 14 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 27 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 29 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 28 |

**e. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

| <b>Y1</b> | <b>Y2</b> | <b>Y3</b> | <b>Y4</b> | <b>Y5</b> | <b>Y6</b> | <b>Y7</b> | <b>Y8</b> | <b>Y9</b> | <b>Y10</b> | <b>Total</b> |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|--------------|
| 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 4         | 4          | 37           |
| 1         | 2         | 1         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2          | 18           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 31           |
| 3         | 3         | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 33           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 30           |
| 4         | 4         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 34           |
| 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 4          | 34           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 30           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 30           |
| 2         | 2         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 1         | 2          | 13           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 30           |
| 3         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 31           |
| 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 3         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 31           |
| 3         | 2         | 4         | 3         | 3         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3          | 31           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 3         | 2         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 40           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 30           |
| 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4          | 39           |
| 4         | 3         | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 3         | 3         | 3          | 34           |
| 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 3          | 39           |
| 2         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2         | 2          | 20           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 2         | 3         | 3         | 3          | 29           |
| 3         | 3         | 3         | 3         | 3         | 2         | 2         | 2         | 2         | 3          | 26           |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 29 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 31 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 |
| 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 32 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 |

#### 4. LAMPIRAN UJI VALIDITAS

##### a. Variabel Kompensasi (X1)

|       |                     | Correlations |        |         |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X1.1         | X1.2   | X1.3    | X1.4   | X1.5   | X1.6   | X1.7   | X1.8   | X1.9   | X1.10  | Total  |
| X1.1  | Pearson Correlation | 1            | .719** | 1.000** | .831** | .651** | .784** | .769** | .705** | .644** | .436** | .895** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.2  | Pearson Correlation | .719**       | 1      | .719**  | .626** | .604** | .710** | .560** | .729** | .703** | .479** | .812** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.3  | Pearson Correlation | 1.000**      | .719** | 1       | .831** | .651** | .784** | .769** | .705** | .644** | .436** | .895** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.4  | Pearson Correlation | .831**       | .626** | .831**  | 1      | .693** | .738** | .811** | .757** | .701** | .509** | .892** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.5  | Pearson Correlation | .651**       | .604** | .651**  | .693** | 1      | .716** | .759** | .607** | .583** | .448** | .806** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.6  | Pearson Correlation | .784**       | .710** | .784**  | .738** | .716** | 1      | .852** | .667** | .661** | .453** | .882** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.7  | Pearson Correlation | .769**       | .560** | .769**  | .811** | .759** | .852** | 1      | .714** | .707** | .508** | .891** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.8  | Pearson Correlation | .705**       | .729** | .705**  | .757** | .607** | .667** | .714** | 1      | .917** | .456** | .860** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.9  | Pearson Correlation | .644**       | .703** | .644**  | .701** | .583** | .661** | .707** | .917** | 1      | .503** | .837** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X1.10 | Pearson Correlation | .436**       | .479** | .436**  | .509** | .448** | .453** | .508** | .456** | .503** | 1      | .625** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Total | Pearson Correlation | .895**       | .812** | .895**  | .892** | .806** | .882** | .891** | .860** | .837** | .625** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000    | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 85           | 85     | 85      | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

**b. Variabel Motivasi kerja (X2)**

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X2.1         | X2.2   | X2.3   | X2.4   | X2.5   | X2.6   | X2.7   | X2.8   | Total  |
| X2.1  | Pearson Correlation | 1            | .851** | .797** | .843** | .742** | .807** | .747** | .769** | .906** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.2  | Pearson Correlation | .851**       | 1      | .805** | .819** | .713** | .786** | .708** | .760** | .889** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.3  | Pearson Correlation | .797**       | .805** | 1      | .807** | .757** | .793** | .764** | .739** | .892** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.4  | Pearson Correlation | .843**       | .819** | .807** | 1      | .814** | .846** | .802** | .795** | .930** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.5  | Pearson Correlation | .742**       | .713** | .757** | .814** | 1      | .804** | .820** | .772** | .890** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.6  | Pearson Correlation | .807**       | .786** | .793** | .846** | .804** | 1      | .825** | .833** | .924** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.7  | Pearson Correlation | .747**       | .708** | .764** | .802** | .820** | .825** | 1      | .839** | .901** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X2.8  | Pearson Correlation | .769**       | .760** | .739** | .795** | .772** | .833** | .839** | 1      | .900** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Total | Pearson Correlation | .906**       | .889** | .892** | .930** | .890** | .924** | .901** | .900** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

### c. Variabel Stress Kerja (X3)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X3.1         | X3.2   | X3.3   | X3.4   | X3.5   | X3.6   | X3.7   | X3.8   | X3.9   | X3.10  | Total  |
| X3.1  | Pearson Correlation | 1            | .694** | .289** | .365** | .423** | .252*  | .200   | .271*  | .254*  | .135   | .540** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .007   | .001   | .000   | .020   | .066   | .012   | .019   | .218   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.2  | Pearson Correlation | .694**       | 1      | .415** | .286** | .493** | .412** | .279** | .358** | .455** | .326** | .670** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .008   | .000   | .000   | .010   | .001   | .000   | .002   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.3  | Pearson Correlation | .289**       | .415** | 1      | .202   | .518** | .533** | .653** | .553** | .567** | .540** | .755** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .007         | .000   |        | .064   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.4  | Pearson Correlation | .365**       | .286** | .202   | 1      | .140   | .002   | -.048  | .038   | -.019  | -.032  | .266*  |
|       | Sig. (2-tailed)     | .001         | .008   | .064   |        | .201   | .983   | .660   | .731   | .865   | .775   | .014   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.5  | Pearson Correlation | .423**       | .493** | .518** | .140   | 1      | .695** | .576** | .586** | .572** | .515** | .794** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .201   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.6  | Pearson Correlation | .252*        | .412** | .533** | .002   | .695** | 1      | .679** | .562** | .782** | .619** | .806** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .020         | .000   | .000   | .983   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.7  | Pearson Correlation | .200         | .279** | .653** | -.048  | .576** | .679** | 1      | .591** | .773** | .668** | .782** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .066         | .010   | .000   | .660   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.8  | Pearson Correlation | .271*        | .358** | .553** | .038   | .586** | .562** | .591** | 1      | .581** | .587** | .747** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .012         | .001   | .000   | .731   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.9  | Pearson Correlation | .254*        | .455** | .567** | -.019  | .572** | .782** | .773** | .581** | 1      | .698** | .826** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .019         | .000   | .000   | .865   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X3.10 | Pearson Correlation | .135         | .326** | .540** | -.032  | .515** | .619** | .668** | .587** | .698** | 1      | .745** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .218         | .002   | .000   | .775   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Total | Pearson Correlation | .540**       | .670** | .755** | .266*  | .794** | .806** | .782** | .747** | .826** | .745** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .014   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

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

#### d. Variabel Beban Kerja (X4)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | X4.1         | X4.2   | X4.3   | X4.4   | X4.5   | X4.6   | X4.7   | X4.8   | X4.9   | X4.10  | Total  |
| X4.1  | Pearson Correlation | 1            | .520** | .564** | .578** | .409** | .669** | .431** | .540** | .568** | .684** | .808** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.2  | Pearson Correlation | .520**       | 1      | .289** | .286** | .469** | .533** | .195   | .431** | .358** | .445** | .615** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .007   | .008   | .000   | .000   | .074   | .000   | .001   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.3  | Pearson Correlation | .564**       | .289** | 1      | .845** | .106   | .338** | .650** | .560** | .783** | .801** | .796** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .007   |        | .000   | .333   | .002   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.4  | Pearson Correlation | .578**       | .286** | .845** | 1      | .169   | .309** | .636** | .618** | .804** | .837** | .814** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .008   | .000   |        | .121   | .004   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.5  | Pearson Correlation | .409**       | .469** | .106   | .169   | 1      | .493** | .240*  | .388** | .216*  | .214*  | .500** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .333   | .121   |        | .000   | .027   | .000   | .047   | .049   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.6  | Pearson Correlation | .669**       | .533** | .338** | .309** | .493** | 1      | .369** | .642** | .459** | .482** | .718** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .002   | .004   | .000   |        | .001   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.7  | Pearson Correlation | .431**       | .195   | .650** | .636** | .240*  | .369** | 1      | .359** | .544** | .605** | .668** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .074   | .000   | .000   | .027   | .001   |        | .001   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.8  | Pearson Correlation | .540**       | .431** | .560** | .618** | .388** | .642** | .359** | 1      | .703** | .669** | .795** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .001   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.9  | Pearson Correlation | .568**       | .358** | .783** | .804** | .216*  | .459** | .544** | .703** | 1      | .844** | .840** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .001   | .000   | .000   | .047   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| X4.10 | Pearson Correlation | .684**       | .445** | .801** | .837** | .214*  | .482** | .605** | .669** | .844** | 1      | .883** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .049   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Total | Pearson Correlation | .808**       | .615** | .796** | .814** | .500** | .718** | .668** | .795** | .840** | .883** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

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

### e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

|       |                     | Correlations |        |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|       |                     | Y1           | Y2     | Y3     | Y4     | Y5     | Y6     | Y7     | Y8     | Y9     | Y10    | Total  |
| Y1    | Pearson Correlation | 1            | .740** | .777** | .677** | .756** | .633** | .418** | .607** | .712** | .694** | .819** |
|       | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y2    | Pearson Correlation | .740**       | 1      | .772** | .765** | .774** | .606** | .468** | .706** | .818** | .765** | .864** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y3    | Pearson Correlation | .777**       | .772** | 1      | .774** | .857** | .722** | .499** | .689** | .777** | .728** | .890** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y4    | Pearson Correlation | .677**       | .765** | .774** | 1      | .840** | .721** | .610** | .836** | .844** | .792** | .913** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y5    | Pearson Correlation | .756**       | .774** | .857** | .840** | 1      | .757** | .493** | .710** | .762** | .690** | .893** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y6    | Pearson Correlation | .633**       | .606** | .722** | .721** | .757** | 1      | .590** | .738** | .759** | .693** | .838** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y7    | Pearson Correlation | .418**       | .468** | .499** | .610** | .493** | .590** | 1      | .749** | .606** | .588** | .695** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y8    | Pearson Correlation | .607**       | .706** | .689** | .836** | .710** | .738** | .749** | 1      | .799** | .777** | .880** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y9    | Pearson Correlation | .712**       | .818** | .777** | .844** | .762** | .759** | .606** | .799** | 1      | .876** | .924** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Y10   | Pearson Correlation | .694**       | .765** | .728** | .792** | .690** | .693** | .588** | .777** | .876** | 1      | .881** |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Total | Pearson Correlation | .819**       | .864** | .890** | .913** | .893** | .838** | .695** | .880** | .924** | .881** | 1      |
|       | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|       | N                   | 85           | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

## 5. LAMPIRAN UJI RELIABILITAS

### a. Variabel Kompensasi (X1)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944             | 10         |

### b. Variabel Motivasi (X2)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .968             | 8          |

### c. Variabel Stress Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .881             | 10         |

### d. Variabel Beban Kerja (X4)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .910             | 10         |

### e. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .960             | 10         |

## 6. LAMPIRAN UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 85                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 2.72196081                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .112                       |
|                                  | Positive       | .050                       |
|                                  | Negative       | -.112                      |
| Test Statistic                   |                | .112                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .010 <sup>c</sup>          |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 7. LAMPIRAN UJI MULTIKOLONIERITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | Kompensasi     | .230                    | 4.355 |
|       | Motivasi Kerja | .205                    | 4.875 |
|       | Stress Kerja   | .660                    | 1.515 |
|       | Beban Kerja    | .363                    | 2.754 |

a. Dependent Variable: kinerja Pegawai

## 8. LAMPIRAN UJI HETEROKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized<br>B | Coefficients<br>Std. Error | Standardized<br>Coefficients<br>Beta | t      | Sig. |
|-------|----------------|---------------------|----------------------------|--------------------------------------|--------|------|
|       |                |                     |                            |                                      |        |      |
| 1     | (Constant)     | 2.000               | 1.299                      |                                      | 1.540  | .128 |
|       | Kompensasi     | .106                | .055                       | .431                                 | 1.915  | .059 |
|       | Motivasi Kerja | -.037               | .069                       | -.129                                | -.542  | .589 |
|       | Stress Kerja   | .009                | .043                       | .026                                 | .199   | .843 |
|       | Beban Kerja    | -.090               | .059                       | -.273                                | -1.524 | .131 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

## 9. LAMPIRAN UJI LINEARITAS

### a. Kinerja Pegawai dengan Variabel Kompensasi

| ANOVA Table                     |                   |                             | Sum of   |    | Mean     |         |      |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------|----|----------|---------|------|
|                                 |                   |                             | Squares  | df | Square   | F       | Sig. |
| Kinerja Pegawai *<br>Kompensasi | Between<br>Groups | (Combined)                  | 2796.866 | 24 | 116.536  | 12.951  | .000 |
|                                 |                   | Linearity                   | 2193.350 | 1  | 2193.350 | 243.746 | .000 |
|                                 |                   | Deviation<br>from Linearity | 603.516  | 23 | 26.240   | 2.916   | .336 |
|                                 | Within Groups     |                             | 539.911  | 60 | 8.999    |         |      |
|                                 | Total             |                             | 3336.776 | 84 |          |         |      |

### b. Kinerja Pegawai dengan Variabel Motivasi

| ANOVA Table                         |                   |                                | Sum of   |    | Mean     |         |      |
|-------------------------------------|-------------------|--------------------------------|----------|----|----------|---------|------|
|                                     |                   |                                | Squares  | df | Square   | F       | Sig. |
| Kinerja Pegawai *<br>Motivasi Kerja | Between<br>Groups | (Combined)                     | 2480.206 | 18 | 137.789  | 10.617  | .000 |
|                                     |                   | Linearity                      | 2275.362 | 1  | 2275.362 | 175.320 | .000 |
|                                     |                   | Deviation<br>from<br>Linearity | 204.844  | 17 | 12.050   | .928    | .545 |
|                                     | Within Groups     |                                | 856.570  | 66 | 12.978   |         |      |
|                                     | Total             |                                | 3336.776 | 84 |          |         |      |

### c. Kinerja Pegawai dengan Stress Kerja

| ANOVA Table                       |                   |                             | Sum of   |    | Mean   |       |      |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------------|----------|----|--------|-------|------|
|                                   |                   |                             | Squares  | df | Square | F     | Sig. |
| Kinerja Pegawai *<br>Stress Kerja | Between<br>Groups | (Combined)                  | 1175.519 | 22 | 53.433 | 1.533 | .096 |
|                                   |                   | Linearity                   | 1.325    | 1  | 1.325  | .038  | .846 |
|                                   |                   | Deviation from<br>Linearity | 1174.193 | 21 | 55.914 | 1.604 | .078 |
|                                   | Within Groups     |                             | 2161.258 | 62 | 34.859 |       |      |
|                                   | Total             |                             | 3336.776 | 84 |        |       |      |

#### d. Kinerja Pegawai dengan Beban Kerja

**ANOVA Table**

|                 |               |                                | Sum of<br>Squares | df | Mean<br>Square | F       | Sig. |
|-----------------|---------------|--------------------------------|-------------------|----|----------------|---------|------|
| Kinerja Pegawai | Between       | (Combined)                     | 2545.264          | 22 | 115.694        | 9.062   | .000 |
| * Beban Kerja   | Groups        | Linearity                      | 2127.940          | 1  | 2127.940       | 166.684 | .000 |
|                 |               | Deviation<br>from<br>Linearity | 417.324           | 21 | 19.873         | 1.557   | .091 |
|                 | Within Groups |                                | 791.513           | 62 | 12.766         |         |      |
|                 | Total         |                                | 3336.776          | 84 |                |         |      |

#### 10. UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

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

| Model |                   | Unstandardized<br>Coefficients |            | Standardized<br>Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
|       |                   | B                              | Std. Error | Beta                         |       |      |
| 1     | (Constant)        | 3.463                          | 2.001      |                              | 1.731 | .087 |
|       | Kompensasi        | .222                           | .085       | .264                         | 2.617 | .011 |
|       | Motivasi<br>Kerja | .271                           | .106       | .273                         | 2.561 | .012 |
|       | Stress Kerja      | .077                           | .067       | .068                         | 1.152 | .253 |
|       | Beban Kerja       | .537                           | .091       | .470                         | 5.869 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### 11. LAMPIRAN KOEFISIEN KOLERASI

**Correlations**

|                   |                        | Kompensasi | Motivasi<br>Kerja | Stress<br>Kerja | Beban<br>Kerja | Kinerja<br>Pegawai |
|-------------------|------------------------|------------|-------------------|-----------------|----------------|--------------------|
| Kompensasi        | Pearson<br>Correlation | 1          | .872**            | -.121           | .639**         | .811**             |
|                   | Sig. (2-tailed)        |            | .000              | .271            | .000           | .000               |
|                   | N                      | 85         | 85                | 85              | 85             | 85                 |
| Motivasi<br>Kerja | Pearson<br>Correlation | .872**     | 1                 | -.128           | .668**         | .826**             |
|                   | Sig. (2-tailed)        | .000       |                   | .242            | .000           | .000               |

|                 |                 |        |        |        |        |        |
|-----------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                 | N               | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Stress Kerja    | Pearson         | -.121  | -.128  | 1      | .330** | .020   |
|                 | Correlation     |        |        |        |        |        |
|                 | Sig. (2-tailed) | .271   | .242   |        | .002   | .856   |
|                 | N               | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Beban Kerja     | Pearson         | .639** | .668** | .330** | 1      | .799** |
|                 | Correlation     |        |        |        |        |        |
|                 | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .002   |        | .000   |
|                 | N               | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |
| Kinerja Pegawai | Pearson         | .811** | .826** | .020   | .799** | 1      |
|                 | Correlation     |        |        |        |        |        |
|                 | Sig. (2-tailed) | .000   | .000   | .856   | .000   |        |
|                 | N               | 85     | 85     | 85     | 85     | 85     |

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

## 12. LAMPIRAN KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .902 <sup>a</sup> | .813     | .804              | 2.789                      |

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

## 13. LAMPIRAN UJI SIMULTAN (UJI F)

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2714.415       | 4  | 678.604     | 87.229 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 622.362        | 80 | 7.780       |        |                   |
|                    | Total      | 3336.776       | 84 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

#### 14. UJI PARSIAL (UJI T)

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

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)     | 3.463                       | 2.001      |                           | 1.731 | .087 |
|       | Kompensasi     | .222                        | .085       | .264                      | 2.617 | .011 |
|       | Motivasi Kerja | .271                        | .106       | .273                      | 2.561 | .012 |
|       | Stress Kerja   | .077                        | .067       | .068                      | 1.152 | .253 |
|       | Beban Kerja    | .537                        | .091       | .470                      | 5.869 | .000 |

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## 15. LAMPIRAN SURAT IZIN PENELITIAN

|                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                | <b>PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR</b><br><b>DINAS PEMUDA DAN OLAAHRAGA</b><br>JALAN : K.H. WAHID HASYIM ( PUSDIKLAT ) KOMPLEKS STADION KADRIE OENING<br>Telp. (0541) 221120, 220212, 220066 ; fax. (0541) 220031; email : mail@disporakaltim.info<br>Home Page : http://disporakaltim.info<br>SAMARINDA 75119 |
| Samarinda, 22 April 2024                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nomor                                                                                                                                                                                                                                           | : 000.9 / 376 / Dispora-Umum                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Sifat                                                                                                                                                                                                                                           | : Biasa                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Lampiran                                                                                                                                                                                                                                        | : -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Perihal                                                                                                                                                                                                                                         | : Studi Skripsi                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Kepada Yth,<br>Dekan Universitas Widya Gama<br>Mahakam Samarinda<br>di-<br><u>Samarinda</u>                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Memperhatikan surat Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor 339/UWGM-FEB/A-SS/III/2024 tanggal 16 April 2024 dengan perihal di atas, mahasiswa/i berikut,                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Nama                                                                                                                                                                                                                                            | : Priskanita Ding                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| NPM                                                                                                                                                                                                                                             | : 20.61201.020                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Program Studi                                                                                                                                                                                                                                   | : Manajemen                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Judul Skripsi                                                                                                                                                                                                                                   | : Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja serta Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur                                                                                                                                                                  |
| Pada dasarnya kami mendukung kegiatan tersebut dan <u>menerima</u> untuk melakukan penelitian guna pembuatan Kertas Karya di tempat kami mulai 29 April 2024 dengan mengikuti jam kerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Timur. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Demikian atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Pih. Kepala Dinas<br><br><b>Sri Wartini, SE, MM</b><br>Pembina Tingkat I<br>19680919 198903 2 006                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

## 16. LAMPIRAN DOKUMENTASI

