



**PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI BADAN  
KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**HENDRA MAULANA BANCIN**  
NPM 151531019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : HENDRA MAULANA BANCIN  
NPM : 1515310193  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TEKANAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN

MEDAN, JUNI 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

**PEMBIMBING I**

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)



**DEKAN**

(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

**PEMBIMBING II**

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN  
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS UNIVERSITAS  
PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : HENDRA MAULANA BANCIN  
NPM : 1515310193  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH TEKANAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN

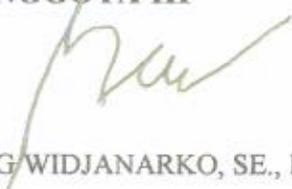
MEDAN, JUNI 2019

  
**KETUA**  
  
(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

**ANGGOTA I**  
  
(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

**ANGGOTA II**  
  
(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

**ANGGOTA III**  
  
(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

**ANGGOTA III**  
  
(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hendra maulana bancin  
Tempat/Tanggal lahir : Medan, 09 April 1997  
NPM : 1515310193  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Tani Asli Sunggal

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubung dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, April 2019

Yang membuat pernyataan



HENDRA MAULANA BANCIN

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : HENDRA MAULANA BANCIN

NPM : 1515310193

Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS/MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH TEKANAN KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR REGIONAL VI  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA MEDAN.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, April 2019



(HENDRA MAULANA BANCIN)

UNDI BEBAS PUST

No. 2056 / Perp / BP / 2019

Dinyatakan tidak ada sang

perpustakaan UPT Perpustakaan

FM-BPAA-2012-041

: Permohonan Meja Hijau



Medan, 05 April 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : HENDRA MAULANA BANCIN
Tempat/Tgl. Lahir : Medan Sunggal / 09 April 1997
Nama Orang Tua : JONI APPEN BANCIN
No. P. M : 1515310193
Kultus : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081375836104
Alamat : Jl Tanf Asli

Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 05 APR 2019
an. N. BPAA
TEGUH WAHYONO, SE., MM

yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Tokanan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

- 1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

Table with 2 columns: Item description and Amount (Rp.). Includes items like [102] Ujian Meja Hijau, [170] Administrasi Wisuda, [202] Bebas Pustaka, [221] Bebas LAB, Total Biaya, and 5. UKT. 8-12.

Handwritten signature and date 05/04/2019.

Ukuran Toga : L



Hormat saya
HENDRA MAULANA BANCIN
1515310194

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :
a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.





# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

## PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: HENDRA MAULANA BANCIN
Tanggal/Tgl. Lahir	: Medan Sunggal / 09 April 1997
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310193
Program Studi	: Manajemen
Konentrasi	: Manajemen SDM
Persentase Kredit yang telah dicapai	: 122 SKS, IPK 3.47

dan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
Pengaruh Etika pegawai dan Kemampuan Berkomunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan	<input type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda

  
 ( Dr. Bhakti Alam Syah, M.T., Ph.D. )

Medan, 26 September 2018

Pemohon,

  
 ( Hendra Maulana Bancin )

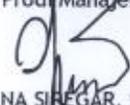
Nomor : .....  
Tanggal : .....

Disahkan oleh  
Dekan

  
 ( Dr. Surya Nita, S.P., M.Hum. )

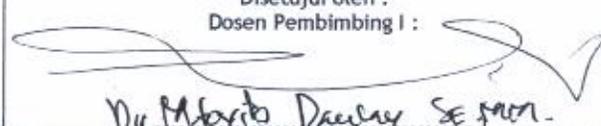
Tanggal : 15-10-18

Disetujui oleh:  
Ka. Prodi Manajemen

  
 ( NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si. )

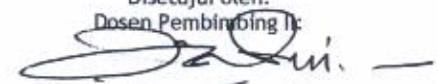
Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing I :

  
 Dr. M. Farid Daulay, S.P., M.Si.

Tanggal : .....

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing II :

  
 Febrilian Lestario, S.P., M.Si.

No. Dokumen: FM-LPPM08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

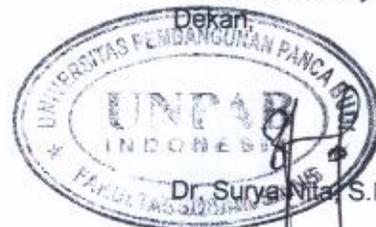
Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : DR. M. Toxib Daulay, SE, MM  
 Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST, MSI  
 Mahasiswa : HENDRA MAULANA BANCIN  
 Jurusan/Program Studi : Manajemen  
 NPM/Pokok Mahasiswa : 1515310193  
 Tingkat Pendidikan : S1  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan

WAKTU	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/03/2019	POARS I	[Signature]	Dapat dipadatkan
	POARS II		
	POARS III		
	POARS IV		
1/03/2019	Ringkasan Saran dan rekomendasi	[Signature]	Dapat dipadatkan
1/03/2019	ACE dan prosedur PRRP	[Signature]	ACE PRRP M. H. H.

*M. Toxib DAULAY SE, MM*

Medan, 29 Maret 2019  
 Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
Medan - Indonesia

itas : Universitas Pembangunan Panca Budi  
 s : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. M. Toiyil Daulay, SE, MM  
 Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST., MSI  
 Mahasiswa : HENDRA MAULANA BANCIN  
 n/Program Studi : Manajemen  
 Pokok Mahasiswa : 1515310193  
 g Pendidikan : SI  
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Tekanan kerja Dan kompensasi Terhadap  
 KINERJA Pegawai Di kantor Regional VI Badan  
 kepegawaian Negara Medan

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	<p>Ace centuk sedang m. hifa</p>	<p><i>(Handwritten signatures)</i></p>	

*(Handwritten signature)*  
Febrilian Lestario, MS.

Medan, 29 Maret 2019  
Diketahui/Ditetujui oleh :  
Dekan  
  
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571  
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id  
 Medan - Indonesia

: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 Pembimbing I : Dr. Muhammad Toiyib Daulay, SE, MM  
 Pembimbing II : Febrilian Lestario, ST, MSi  
 Mahasiswa : HENDRA MAULANA BANCIN  
 Program Studi : Manajemen  
 NIMK Mahasiswa : 1515310193  
 Pendidikan : SI  
 Akhir/Skripsi : Pengaruh Tekanan kerja dan kompensasi Terhadap  
 kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI  
 Badan Kepegawaian Negara Medan

AL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/10/18	BAB I BAB II BAB III Definisi masalah		terima aprobasi
2/10/18	Ace Pencapaian sumber		Ace Revisi

Dr. Toiyib Daulay

Medan, 19 Desember 2018

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan



Dr. Surya Ningsih, S.H., M.Hum.



: Universitas Pembangunan Panca Budi  
 : SOSIAL SAINS  
 : Dr. Muhamad Totib Daulay, SE, MM  
 : Febiliana Lestario, ST, MSI  
 : HENDRA MAULANA BANCIN  
 : Manajemen  
 : 1515310193  
 : S1  
 : Pengaruh Tekanan kerja dan kompensasi Terhadap  
 : kinerja Pegawai Di kantor Regional VI  
 : Badan kepegawaian Negara Medan

AL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
1/18	Rumusan masalah Tujuan Penelitian HIPOTESIS	J	Diperbaiki
1/18	Referensi	P	
2/18	Aze antels seminar proposal -	J	Aze Seminar

Febiliana Lestario, MS

Medan, 19 Desember 2018  
 Diketahui/Ditetujui oleh :  
 Dekan,  
  
Dr. Muhamad Totib Daulay, S.H., M.Hum.

**Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:**

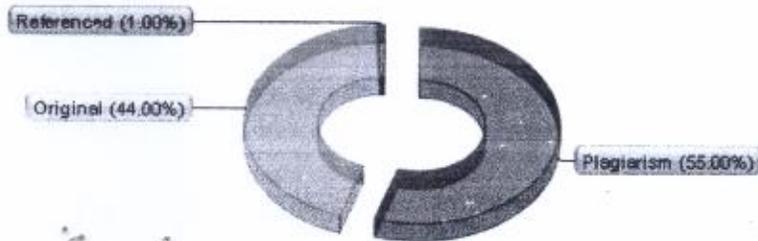
Analyzed document: 05/04/2019 09:18:18

**"HENDRA MAULANA  
BANCIN\_1515310193\_MANAJEMEN.docx"**

Licensed to: **Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4**



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- % 93 wrds: 14437 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/66467/Chapter%20III-V.pdf?sequence=...>
- % 74 wrds: 10383 <https://core.ac.uk/download/pdf/33812662.pdf>
- % 49 wrds: 7057 <https://id.123dok.com/document/myj79mky-pengaruh-absensi-elektronik-hand-geometry-terhadap...>

[View other Sources:]

Processed resources details:

171 - Ok / 34 - Failed

[View other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
[not detected]	[not detected]	[not detected]	[not detected]



**BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA  
KANTOR REGIONAL VI**

Medan, 11 Februari 2019

Nomor : 06/KR.VI/BKN.A/PKL/II/2019  
Inspirasi : -  
Perihal : **Pemberitahuan**

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Sosial Sains  
Panca Budi  
di  
Medan

Hubungan dengan surat Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Sumatera Utara nomor : 3671/17/FSSM/2019 tanggal 04 Februari 2019 perihal : permohonan Riset di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, atas nama mahasiswa :

Nama : Hendra Maulana Bancin

NPM : 1515310193

Program Studi : Manajemen

Judul Riset : **“ Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI BKN Medan “**

Dengan ini kami memberikan ijin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan Riset/ Penelitian di Kantor Regional VI BKN.

Setelah melakukan Riset diharapkan agar memberikan salinan laporan tugas akhir kepada Kantor Regional VI BKN Medan sebagai bahan evaluasi bagi kami.

Demikian Surat Keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

An. Kepala Kantor Regional VI  
Badan Kepegawaian Negara  
Kantor Regional VI Medan



Iwan Seto Prihadin, SH.,MAP  
107708311997031001

## ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui menganalisis pengaruh tekanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Sehubungan dengan tujuan penelitian, populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, yaitu staf/fungsional umum yang berjumlah 56 orang. Jumlah sampel sebanyak 56 orang. Metode analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,514 dan nilai  $t_{tabel}$  bernilai 2,00, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,514 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ . (2) Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,540 dan nilai  $t_{tabel}$  bernilai 2,00, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,540 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . (3) Variabel tekanan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $15,437 > 3,17$ ) dan probabilitas signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $R Square = 0,368$  berarti 36,8% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tekanan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 63,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Kata Kunci: Tekanan Kerja, Kompensasi, Kinerja.

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study was to find out and analyze the effect of work pressure and compensation on the performance of employees in Regional VI Offices of Medan State Civil Service Agency. In connection with the objectives of the study, the population of this study were employees in the Regional VI Office of the Medan State Civil Service Agency, namely staff / general functional totaling 56 people. The number of samples is 56 people. The method of data analysis is multiple linear regression. The results of the study indicate that: (1) Variable work pressure influences the performance of employees of Regional VI Office of the Medan State Civil Service Agency. This is indicated by the value of  $t$  count variable work pressure ( $X_1$ ) of 3.514 and the value of  $t$  table is 2.00, so that  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $3.514 > 2.00$ ) and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . (2) Compensation variables affect the performance of employees in Regional VI Offices of Medan State Civil Service Agency. This is indicated by the value of  $t$  calculated compensation variable ( $X_2$ ) of 2.540 and the value of  $t$  table is 2.00, so that  $t \text{ count} > t \text{ table}$  ( $2.540 > 2.00$ ) and a significant value of  $0.003 < 0.05$ . (3) Variables of work pressure and compensation have an effect simultaneously on the performance of employees in Regional VI Offices of Medan State Civil Service Agency. This is indicated by the value of  $F$  count  $> F$  table ( $15.437 > 3.17$ ) and the significant probability of  $F$  is  $0.000 < 0.05$ . The value of  $R$  Square = 0.368 means that 36.8% of the factors that influence employee performance can be explained by work pressure and compensation. While the remaining 63.2% can be explained by other factors not examined by this study.*

**Keywords: Work Pressure, Compensation, Performance.**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Esa karena berkat dan rahmatNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut : Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan skripsi ini menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Tayib Daulay, SE., MM, sebagai pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.

5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, memberikan pengarahan dan masukan bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga penulisan skripsi ini dapat berjalan lancar sampai selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf dan pegawai Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu dan membimbing penulis selama perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya yang sangat saya banggakan R. Bancin dan M. Rajaguk-guk yang sangat berjasa mendidik dan membesarkan saya hingga saat ini dan yang selalu mendoakan setiap perjalanan hidup saya sehingga saya dapat berada di titik sekarang ini.
8. Semua teman-teman saya Egi Suprisman Manik, Agung Hartono, Ari Setiawan, Raja Daud Purba, Ayu Novia Sari Br Karo, Cici Lestari, Fani Widya, yang selama ini banyak membantu saya dan berjuang bersama-sama selama menyelesaikan pendidikan ini.

Semoga Allah yang Maha Kuasa senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah memberikan segala bantuan di atas. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak, dan penulis juga mengharapkan sumbangsih saran kritik yang membangun untuk penyempurnaan skripsi ini. Terimakasih.

Medan, Juni 2019

Hendra Maulana Bancin

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	6
C. Perumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Keaslian Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Tekanan Kerja .....	10
a. Pengertian Tekanan Kerja.....	10
b. Gejala-Gejala Tekanan Kerja.....	11
c. Dampak Tekanan Kerja.....	12
d. Langkah-langkah Mengatasi Tekanan Kerja .....	13
e. Indikator Tekanan Kerja .....	14
2. Kompensasi .....	16
a. Pengertian Kompensasi .....	16
b. Jenis-jenis Kompensasi .....	18
c. Tujuan Kompensasi.....	20
d. Indikator Penilaian Kompensasi. ....	21
3. Kinerja Pegawai .....	22
a. Pengertian Kinerja Pegawai .....	22
b. Tujuan Kinerja Pegawai .....	23
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
d. Elemen Kinerja Pegawai .....	25

	d. Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
	e. Dimensi Kinerja Pegawai.....	27
	B. PenelitianTerdahulu .....	28
	C. Kerangka Konseptual .....	30
	D. Hipotesis.....	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	34
	A. Pendekatan Penelitian .....	34
	B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
	C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel ...	35
	D. Populasi dan Sampel .....	37
	E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
	F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
	A. Hasil Penelitian .....	44
	1. Sejarah Singkat Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan .....	44
	2. Visi dan Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan .....	45
	3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	46
	4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara .....	48
	5. Deskripsi Responden Penelitian .....	51
	a. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
	b. Berdasarkan Usia .....	51
	c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
	d. Berdasarkan Masa Kerja .....	52
	6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
	a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tekanan Kerja ( $X_1$ ).....	53
	b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	56
	c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y).....	60
	7. Uji Kualitas Data.....	63
	a. Uji Validitas.....	64
	b. Uji Reliabilitas .....	66
	8. Uji Asumsi Klasik.....	67
	a. Hasil Uji Normalitas .....	67
	b. Hasil Uji Multikolonieritas .....	69
	c. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69
	9. Pengujian Hipotesis.....	71
	a. Model Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
	b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	72
	c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t) .....	74
	d. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	76
BAB V    SIMPULAN DAN SARAN .....	80
A. Simpulan .....	80
B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA .....	82
LAMPIRAN	
BIODATA	

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Penggolongan Pendapatan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang Dibagikan (Kompensasi)	4
Tabel 1.2. Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan .....	5
Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1. Skedul Proses Penelitian .....	35
Tabel 3.2. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
Tabel 3.3. Jumlah Sampel .....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	51
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tekanan Kerja ( $X_1$ ).....	53
Tabel 4.6. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).....	60
Tabel 4.8. Validitas Data Variabel Bebas $X_1$ (Tekanan kerja) .....	64
Tabel 4.9. Validitas Data Variabel Bebas $X_2$ (Kompensasi) .....	65
Tabel 4.10. Validitas Data Variabel $Y$ (Kinerja).....	65
Tabel 4.11. Reliabilitas Data Variabel $X_1$ .....	66
Tabel 4.12. Reliabilitas Data Variabel $X_2$ .....	66
Tabel 4.13. Reliabilitas Data Variabel $Y$ .....	67

Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas .....	69
Tabel 4.15. Model Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
Tabel 4.16. Uji-F.....	73
Tabel 4.17. Uji-t .....	75
Tabel 4.18. Uji Koefisien Determinasi .....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual .....	32
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kanreg VI BKN Medan .....	47
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	68
Gambar 4.3. Grafik Histogram .....	68
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting. Sumber daya manusia ini merupakan penggerak utama atas kelancaran jalannya organisasi. Sumber daya manusia ini merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor yang lain. Masalah sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi seringkali menemui kendala-kendala yang tidak diinginkan, karena itu untuk pemecahannya dituntut keahlian khusus untuk mengetahui latar belakang dan perilaku setiap personal, baik mengenai kebiasaan sehari-hari, watak, dan perilaku sumber daya manusia tersebut seperti halnya dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kedudukan Aparatur Sipil Negara sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat terikat oleh peraturan hukum dan perundang-undangan serta ketentuan lainnya, mengenai norma dan etika yang disebut dengan Kode Etik Aparatur Sipil Negara. Dalam pelaksanaan tugasnya setiap Aparatur Sipil Negara harus memahami dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, menjunjung tinggi kenetralitasan terhadap semua golongan, masyarakat, individu, serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan. Di samping itu, setiap Aparatur Sipil Negara harus menunjukkan akuntabilitasnya dengan mempertanggungjawabkan seluruh pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik kepada bangsa dan negara maupun masyarakat melalui pimpinan atau atasan langsungnya.

Setiap organisasi selalu menginginkan para pegawai untuk dapat berkinerja dengan baik, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kemajuan organisasi itu sendiri. Hal utama yang dituntut oleh organisasi dari pegawainya adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, beberapa diantaranya adalah tekanan kerja dan kompensasi. Hasibuan (2013:10) mengatakan bahwa: “Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja dan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Pegawai yang mengalami tekanan kerja, maka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor. Akibat tekanan kerja ini ialah sulitnya pegawai berkonsentrasi ketika diberi pekerjaan dan mudah lelah. Hal ini yang akan mengganggu terhambatnya proses kinerja pegawai di kantor. Ketika pegawai menghadapi tekanan yang tinggi maka energi yang ada pada pegawai akan tercurah untuk menghadapi tekanan tersebut, sehingga energi pegawai untuk bekerja semakin berkurang dan kinerja yang dilakukan pegawai menjadi lebih jelek. Kinerja pegawai jelek, maka hasil pekerjaan akan menjadi tidak maksimal, bahkan terkesan asal-asalan.

Tekanan kerja yang tinggi dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh pegawainya.

Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Negara di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Fenomena yang terjadi di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan terkait kinerja pegawai, adalah tekanan kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan relatif banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental. Proses ini secara perlahan dirasakan terus menerus oleh pegawai dan bersifat akumulatif. Akhirnya kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan mengalami kenaikan dan penurunan.

Disamping tekanan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai tersebut, dan salah satu dari dorongan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Dengan menerima kompensasi yang benar diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta berusaha untuk mencapai kinerja yang baik pula. Selain pegawai merasa tidak ada tekanan dalam bekerja, merasa dirinya dihargai, diperhatikan kerjanya. Tercipta pula sistem keterbukaan, dapat dengan bebas mengemukakan pendapat atau gagasan kompensasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Sehingga dengan kinerja pegawai yang tinggi diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam hal ini, perbedaan pembagian kompensasi

(pendapatan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang dibagikan) tiap unit kerja tahun 2017 dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1. Penggolongan Pendapatan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang Dibagikan (Kompensasi)**

No	Unit Kerja	Perbandingan Pendapatan Kantor Yang Dibagikan
1	Bidang Umum	1
2	Bidang Mutasi	2
3	Bidang Status Kepegawaian dan pensiun	3
Jumlah		6

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.1. diketahui bahwa bagian tata usaha mendapat bagian 16,7% dari pendapatan kantor yang dibagikan (kompensasi), bidang mutasi mendapat bagian 33,3%, dan bidang status kepegawaian dan pensiun mendapat bagian 50% dari pendapatan kantor yang dibagikan(kompensasi). Disini dapat dilihat bahwa tidak adanya pemerataan pembagian pendapatan kantor yang dibagikan (kompensasi) pada setiap unit kerja. Sehingga antara pegawai yang berkinerja baik dan pegawai yang tidak berkinerja baik di setiap unit kerja tidak ada perbedaan dalam mendapat pendapatan kantor yang dibagikan (kompensasi).

Di samping persoalan tersebut di atas, permasalahan lainnya adalah adanya perbedaan tingkat penyelesaian tugas tepat waktu tiap unit kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan seperti ditunjukkan pada Tabel 1.2. berikut ini:

**Tabel 1.2. Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu Tiap Unit Kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

No	Unit Kerja	Tingkat Penyelesaian Tugas Tepat Waktu (%)
1	Bidang Umum	75%
2	Bidang Mutasi	75%
3	Bidang Status Kepegawaian dan pensiun	70%
4	Bidang Informasi Kepegawaian	80%
5	Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian	80%

Sumber: Hasil Penelitian, 2018 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 1.2. di atas diketahui bahwa tingkat penyelesaian tugas tepat waktu untuk bidang umum dan mutasi hanya sebesar 75% saja, sementara untuk bidang status kepegawaian dan pensiun sebesar 70% saja, sedangkan bidang informasi kepegawaian dan bidang bimbingan teknis kepegawaian yaitu sebesar 80%. Hal ini dapat dikatakan bahwa untuk bidang bidang mutasi, bidang status kepegawaian dan pensiun, bidang informasi kepegawaian dan bidang bimbingan teknis kepegawaian penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dilaksanakan dengan baik dan hampir semua tugas selesai pada waktunya, hal ini berarti kinerja di bidang mutasi, bidang status kepegawaian dan pensiun, bidang informasi kepegawaian dan bidang bimbingan teknis kepegawaian sangat tinggi.

Terkaitan masalah tekanan kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan pada unit kerja bidang umum dan bidang mutasi, masih ada beberapa tugas yang tertunda, seperti masih banyaknya surat-surat dan tugas-tugas yang seharusnya sudah diselesaikan ternyata masih banyak yang tertunda dan kurang mendapat perhatian untuk segera diselesaikan. Disamping itu pemimpin juga kurang tegas dalam menegur atau memberikan sanksi kepada pegawai yang menunda penyelesaian pekerjaannya. Tercapai atau tidaknya tujuan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan dan wibawa seorang

pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar selalu meningkatkan kinerja.

Berdasarkan latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka dirumuskan identifikasi masalah guna memudahkan pembahasan penelitian tersebut. Identifikasi masalah antara lain:

- a. Tekanan kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan sangat banyak dan harus selesai dalam sehari sehingga mengakibatkan kelelahan fisik, emosional dan mental.
- b. Tidak adanya pemerataan pembagian pendapatan kantor yang dibagikan (kompensasi) pada setiap unit kerja.
- c. masih ada beberapa tugas yang tertunda, seperti masih banyaknya surat-surat dan tugas-tugas yang seharusnya sudah diselesaikan ternyata masih banyak yang tertunda dan kurang mendapat perhatian untuk segera diselesaikan.

## **2. Batasan Masalah**

Dari identifikasi masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan yang begitu luas. Namun, menyadari adanya keterbatasan dana, waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada tekanan kerja, kompensasi dan kinerja.

## **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang ditetapkan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini diajukan dengan pertanyaan penelitian (*research questions*) sebagai berikut:

1. Apakah tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?
3. Apakah tekanan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap lingkungan kerja di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan?

## **D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tekanan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tekanan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Manfaat bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dalam memberikan informasi mengenai tekanan kerja dan kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber kepustakaan penelitian mengenai psikologi industri dan organisasi, sehingga hasil penelitian nantinya diharapkan dapat dijadikan sebagai penunjang untuk bahan penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran pada organisasi, untuk mengetahui tekanan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2017) dengan berjudul “Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Tekanan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Lokasi penelitian: pada penelitian terdahulu di Sub PPKBD di Kecamatan Gombang, sedangkan penelitian ini di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan
2. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
3. Variabel Penelitian: pada penelitian terdahulu variabel penelitiannya adalah tekanan kerja, komitmen kerja, motivasi dan kinerja, Sedangkan pada penelitian ini variabel penelitiannya tekanan kerja, kompensasi dan kinerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Tekanan Kerja**

###### **a. Pengertian Tekanan Kerja**

Kenyataan yang menunjukkan bahwa dewasa ini perkembangan yang semakin pesat di seluruh aspek kehidupan. Tingginya biaya hidup, semakin beratnya persaingan serta tuntutan hidup yang semakin meningkat dapat mengakibatkan tekanan kerja. Menurut Fahmi (2013:256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Rivai (2014:516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja merupakan kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Tekanan merupakan hasil dari interaksi antara tugas pekerjaan dengan individu-individu yang melaksanakan pekerjaan itu. Tekanan dalam hal ini adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

Tekanan kerja dapat berdampak positif dan berdampak negatif. Berdampak positif karena tekanan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, karna pegawai yang mengalami tekanan tersebut akan

lebih waspada dalam pekerjaannya. Misalnya karena adanya kontrol yang berlebihan dari atasan. Namun begitu meskipun produktifitas meningkat, tetap saja akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dari pegawai tersebut karena pegawai tersebut akan merasa tegang, tidak tenang dalam bekerjanya, sehingga kalau tekanan ini berlangsung dengan cukup lama maka bisa saja akan menimbulkan penurunan motivasi dari pekerja tersebut karena tegang yang berkepanjangan dan akhirnya akan mengakibatkan sesuatu yang buruk bagi pegawai itu sendiri maupun organisasinya.

#### **b. Gejala-Gejala Tekanan Kerja**

Menurut Hariandja (2010:29) tekanan emosi atau ketegangan yang dialami seseorang dan abstrak gejalanya, oleh para ahli dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

1. Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung yang meningkat, tekanan darah yang meningkat, sakit kepala dan sakit perut.
2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan, kegelisahan, ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah dan lain-lain.
3. Gejala keprilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absensi meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

### c. Dampak Tekanan Kerja

Robins (2015:56) mengemukakan bahwa: "Adanya tekanan kerja tidak dengan sendirinya menyiarkan kinerja yang lebih rendah. Bukti menunjukkan bahwa tekanan dapat berpengaruh secara positive atau negatif bagi kinerja pegawai. Bagi banyak orang tingkat tekanan yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dengan meningkatkan kewaspadaan, kemampuan bereaksi, tetapi jika tingkat tekanan nya tinggi atau bahkan tingkat sedang namun berkepanjangan, akhir-akhirnya kinerja akan merosot.

Lebih lanjut lagi Robins (2015:57) menyatakan beberapa dampak negatif yang timbul dari tekanan, baik terhadap aspek fisik, fisiologis, perilaku, kesehatan, maupun organisasi. Beberapa dampak tersebut diantaranya:

- 1) Aspek subjektif. Artinya individu yang satu memungkinkan akan mengalami gejala-gejala yang berbeda. Akibatnya adalah, mudah gelisah, mudah menyerang orang lain, depresi dan mudah murung.
- 2) Aspek fisiologis, diantaranya mulut kering, sulit bernafas, tenggorokan bengkak, kadar gula darah meningkat.
- 3) Aspek perilaku, dapat berupa: mudah terkena kecelakaan, suka menggunakan obat-obatan, dan emosi sering meledak-ledak.
4. Aspek kognisi, dapat berupa: sulit mengambil keputusan, mudah lupa dan gangguan mental.

Dari pendapat para ahli diatas maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa tekanan kerja dapat berdampak positif dan

berdampak negatif. Berdampak positif karena tekanan dapat meningkatkan produktifitas perusahaan, karna pegawai yang mengalami tekanan tersebut akan lebih waspada dalam pekerjaannya. Misalnya karena adanya kontrol yang berlebihan dari atasan. Namun begitu meskipun produktifitas meningkat, tetap saja akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dari pegawai tersebut karena pegawai tersebut akan merasa tegang, tidak tenang dalam bekerjanya, sehingga kalau tekanan ini berlangsung dengan cukup lama maka bisa saja akan menimbulkan penurunan motivasi dari pekerja tersebut karena tegang yang berkepanjangan dan akhirnya akan mengakibatkan sesuatu yang buruk bagi pegawai itu sendiri maupun organisasinya.

#### **d. Langkah-langkah Mengatasi Tekanan Kerja**

Di dalam bukunya, Hasibuan (2013: 56) mengemukakan bahwa “untuk mengatasi tekanan dilakukan dengan pendekatan kejiwaan atau konseling. Konseling adalah pembahasan suatu masalah dengan seorang pegawai, dengan maksud pokok membantu pegawai tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik, konseling bertujuan untuk membuat orang-orang menjadi lebih efektif dalam memecahkan masalah mereka. Adapun fungsi dari konseling adalah sebagai berikut:

- 1) Pemberian nasihat, yaitu dengan meyakinkan pegawai dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.

- 2) Penentruman hati, yaitu dengan meyakinkan pegawai bahwa beliau mampu untuk mengerjakan tugasnya asalkan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh.
- 3) Komunikasi, yaitu melakukan komunikasi dua arah, formal dan informal, vertikal maupun horizontal dan umpan balik harus ditanggapi pimpinan secara positif serta diberikan penjelasan seperlunya.
- 4) Pengenduran ketegangan emosional, yaitu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengemukakan masalah yang dihadapinya secara gamblang dan jangan diinterupsi sampai dia selesai mengemukakannya.

**e. Indikator Tekanan Kerja**

Ukuran tersebut juga menjadi indikator yang digunakan untuk mengukur tekanan kerja dalam penelitian ini. Menurut Rivai, (2014:517) Ukuran-ukuran tersebut diantaranya adalah:

1) Waktu yang mendesak

Kemauan dan gairah untuk bekerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan keadaan waktu yang mendesak. Pegawai pun dituntut untuk dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat. Agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan tepat waktu.

2) Gaji / upah yang tidak sesuai

Hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.

3) Tuntutan fisik

Kemampuan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dalam menyelesaikan tugas.

4) Kepemimpinan

Proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

5) Otoritas yang tidak memadai

Pegawai merasa mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga dapat mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya langsung kepada atasannya.

6) Konflik kerja

Konflik yang timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik kerja ini dibedakan menjadi konflik dalam diri individu. Konflik antar individu.

7) Perbedaan nilai antara pegawai dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Perbedaan antara pegawai dengan pimpinan yang mengalami tekanan dalam kerja ini meliputi penyelesaian selisih paham yang terjadi dengan atasan, ketidakcocokan sistem kerja yang diberikan, dan kenyamanan dengan gaya kepemimpinan atasan.

## 2. Kompensasi

### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Namun banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu anggapan bahwa “kompensasi tidak lebih sekadar *a cost* yang harus diminimisasi”. Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau *counier productive*. Akibatnya muncul sejumlah permasalahan personal misalnya *low employee motivation, poor job performance, high turn over, irresponsible behaviour* dan bahkan *employee dishonesty* diyakini berakar dari sistem kompensasi yang tidak proporsional. Secara umum kompensasi merupakan sebagian kunci bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi tersebut akan membantu menciptakan kemauan di antara orang-orang yang berkompeten untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa pegawai harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:49), kompensasi merupakan semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah

diberikannya kepada perusahaan tersebut. Menurut Werther and Davis dalam Hasibuan (2013:89), *“Compensation is what employee receive in exchange of their work”*. *Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation*”. (Kompensasi merupakan upah yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia). Selanjutnya Dessler (2010:60), menyatakan bahwa ”Kompensasi pegawai merujuk kepada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi pegawai dan berasal dari pekerjaan mereka”.

Selanjutnya Hasibuan (2013:92), menyatakan bahwa, ”Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2013:63), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, diantara lain berupa upah, tunjangan, insentif yang merupakan hak pegawai dan kewajiban kantor untuk membayarnya.
  - a. Gaji yaitu balas jasa yang diberikan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
  - b. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberi perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah

ikut berpartisipasi sungguh - sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.

c. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang diberikan.

2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang dikasih berdasarkan kebijaksanaan kantor terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan lainnya

#### **b. Jenis-jenis Kompensasi**

Menurut Malayu Hasibuan (2013:130) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

##### 1) Kompensasi Langsung

Penghargaan yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang diberikan

##### 2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

##### 3) Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2012:89), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1) Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima pegawai sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Menurut Simamora (2012:307), “Gaji adalah imbalan kepada pegawai yang diberikan atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan.” Handoko (2014:373), “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai”. Mardi (2011:107) mengemukakan bahwa “Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.”

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut diberikan kepada pegawai biasanya dalam kurun waktu selama satu bulan. Imbalan finansial lain yang diberikan perusahaan kepada pegawai adalah upah. Menurut Simamora (2012:307), “Upah adalah imbalan

kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan.” Handoko (2014:373) mengemukakan bahwa “Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai pelaksana (buruh).”

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, upah adalah kompensasi yang dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai.

#### 2) Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

#### 3) Tunjangan

Tunjangan pegawai adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

### c. Tujuan Kompensasi

Menurut Werther and Davis (1996),”*The objectives of compensation management are to help the organization achieve strategic while ensuring internal and external equity*”. (Tujuan kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan

keberhasilan strategis organisasi dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal).

Menurut Sofyandi (2013:59),”Tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah :

- 1) Untuk menjalin ikatan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai. Artinya bahwa dengan terjalinnya kerjasama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing,
- 2) Memberikan kepuasan kepada pegawai. Artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para pegawai, maka pegawai akan memberikan prestasinya yang terbaik,
- 3) Untuk memotivasi pegawai dalam bekerja, artinya agar pegawai bersemangat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya,
- 4) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi pegawai.

#### **d. Indikator Penilaian Kompensasi**

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Panggabean dalam Sutrisno (2013:63) yaitu:

- 1) Kompensasi langsung, merupakan kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, diantara lain berupa upah, tunjangan, insentif yang merupakan hak pegawai dan kewajiban kantor untuk membayarnya.
  - a. Gaji yaitu balas jasa yang diberikan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

- b. Tunjangan yaitu kompensasi yang diberi perusahaan kepada para pegawainya, karena pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi sungguh - sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.
  - c. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang diberikan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit* dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang dikasih berdasarkan kebijaksanaan kantor terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan pegawai. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, olahraga dan lainnya

### **3. Kinerja Pegawai**

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

Menurut Fahmi (2013:127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Rivai (2014:532) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mathis (2015:78), kinerja karyawan adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan yang dapat diidentifikasi

dari hasil kerja karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mondy (2010:256) kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

#### **b. Tujuan Kinerja Pegawai**

Menurut Fahmi (2013:131) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut Rivai (2014:549) adapun tujuan kinerja pegawai :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja menurut Fahmi (2013:127) adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan,

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pendidikan,

Merupakan suatu proses pemberdayaan yaitu proses untuk memngungkap potensi yang dimiliki manusia, yang selanjutnya dapat memberikan sumbangan kepada keberdayaan masyarakat, atau merupakan suatu proses jangka panjang untuk membentuk manusia seutuhnya.

3) Kompensasi,

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka yang dibedakan antara

kompensasi langsung berupa gaji atau upah, dan kompensasi tidak langsung berupa pemberian pembagian keuntungan atau manfaat di luar gaji atau upah. Kompensasi dianggap penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran pekerjaan karyawan itu sendiri.

#### 4) Tekanan Kerja

Tekanan kerja dalam organisasi juga mempengaruhi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, karena tekanan kerja dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan.

#### 5) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil kerja yang optimal.

### **d. Elemen Kinerja Pegawai**

Menurut Fahmi (2013:131) bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga

diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.

3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

**e. Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2013:137) bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pegawai secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pegawai, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pegawai.
4. Menyediakan umpan balik bagi pegawai mengenai bagaimana atas mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### **f. Dimensi Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis (2012:378) berbagai dimensi atau kriteria kinerja yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja adalah :

##### **1. Kuantitas pekerjaan**

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

##### **2. Kualitas pekerjaan**

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

##### **3. Ketepatan waktu**

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

##### **4. Kehadiran**

Pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

##### **5. Kemampuan kerja sama**

Pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarpegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombong (Azizah, Anggraeni, 2017)	1. Tekanan Kerja 2. Komitmen Kerja 3. Motivasi	1. Kinerja	analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja, komitmen kerja dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.
2	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung (Komara, Nelliwati, 2014)	1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kepuasan Kerja	1. Kinerja	path analysis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rumah Sakit) Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%, sehingga total efek 27,56%. Pengaruh langsung terhadap kinerja motivasi kerja sebesar 9,12%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 19,16%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 21,57%.
3.	Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Pasukan Kuning) pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas (Gunawan, 2017)	1. Kompensasi 2. Tekanan Pekerjaan 3. Kejelasan Karir	1. Kinerja	Analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, dengan kejelasan karier sebagai variabel yang dominan.

4	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Mundakir, Zainuri, 2018)	1. Kompetensi 2. Motivasi 3. Kepuasan kerja	1. Kinerja	Analisis SEM	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi langsung tidak berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sinar Pandawa Medan (Tahir, 2018)	1. Tekanan Kerja 2. Pengembangan Karir	1. kinerja	Analisis Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tekanan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai PT. Sinar Pandawa-Medan dan perkembangan karir juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis juga menunjukkan bahwa kedua variabel tekanan kerja dan variabel pengembangan karir secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai PT Sinar Pandawa-Medan secara signifikan
6.	Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat Pemerintah daerah kabupaten Tabanan (Kadek Ferrania Paramitadewi 2017)	1. Beban kerja 2. kompensasi	1. kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil analisis menjawab bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap sekretariat pemerintahan daerah kabupaten tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7.	Pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) area surakarta (Parwoto, 2017)	1. Kompetensi 2. Kepemimpinan 3. Stres kerja	1. kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Kompensasi memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
8.	Pengaruh Kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada kantor PT. POS Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang. (Afriansyah, 2014)	1) Kompetensi 2) Konflik Kerja	1) Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja sedangkan konflik dan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

9.	Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di KPP Pratama Boyolali. (Arif Chaidir Abdilah,)	1) Kepemimpinan 2) Stres Kerja 3) Disiplin Kerja 4) Kompensasi	1) Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan di KPP Pratama Boyolali, ada efek negatifnya stres kerja pada kinerja karyawan di KPP Pratama di Boyolali ada yang positif dan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama di Boyolali ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi atas kinerja karyawan di KPP Pratama di Boyolali, dan Variabel Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di KPP Pratama di Boyolali.
10.	Pengaruh Kompensasi, motifasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi( Studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya) (Murti, 2012)	1) Kompensasi 2) Motifasi 3) Komitmen Organisasional	1) Kinerja	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kesimpulan, motifasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi dan komitmen organisasi sedangkan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah (2018)

### C. Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komara, dan Nelliwati (2014) bahwa Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rumah Sakit) Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak

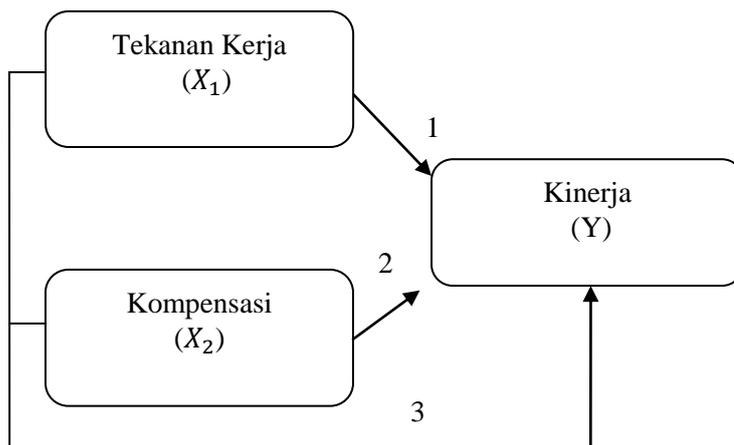
langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%, sehingga total efek 27,56%. Pengaruh langsung terhadap kinerja motivasi kerja sebesar 9,12%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 19,16%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 21,57%.

Menurut Fahmi (2013:256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Rivai (2014:516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh pegawainya.

Disamping tekanan kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:49), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai tersebut, dan salah satu dari dorongan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Dengan menerima kompensasi yang benar diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya

dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta berusaha untuk mencapai kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudakir, Zainuri (2018) bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi langsung berpengaruh pada kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbagai pengertian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti membuat suatu hubungan dari variabel-variabel di atas yang bentuknya berasal dari perumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian yang digambarkan menjadi sebuah kerangka konseptual penelitian yaitu :



Sumber : Fahmi (2013), Sutrisno (2013), Rivai (2010)

**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan analisis antara landasan teori, kerangka konseptual terhadap perumusan masalah maka hipotesis atau jawaban sementara dari permasalahan dalam penelitian ini yang diajukan yaitu :

1. Tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
3. Tekanan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:8) bahwa penelitian deskriptif kuantitatif merupakan sebagai metode penelitian berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh tekanan kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai dari suatu objek penelitian pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner).

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang beralamat di Jl. TB. Simatupang No. 124 Pinang Baris Medan, Sumatera Utara. Adapun waktu penelitian ini dimulai dari bulan Januari 2019 sampai dengan Juni 2019.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

Keterangan	2018 – 2019																							
	Okt				Nov				Des				Jan				Feb				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■	■	■	■																				
Bimbingan dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■																
Seminar Proposal									■	■														
Pengumpulan Data											■	■	■	■										
Pengelolaan dan Analisis Data													■	■	■	■	■	■						
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
Penyelesaian Skripsi																			■	■	■	■		
Sidang Meja Hijau																							■	

### C. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional variabel

Dari perumusan masalah, kerangka pemikiran dan hipotesis yang telah diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2012:65), variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Tekanan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ).

#### 2. Menurut Sugiyono (2012:66), variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya

variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja.

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variable pada penelitian ini dapat dilihat pada table 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>VARIABEL</b>	<b>DEFINISI VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR VARIABEL</b>	<b>SKALA UKUR</b>
Tekanan kerja (X <sub>1</sub> )	Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. (Fahmi:2013)	1. Waktu yang mendesak 2. Gaji/upah yang tidak sesuai 3. Tuntutan fisik 4. Kepemimpinan 5. Otoritas yang tidak memadai 6. Konflik kerja 7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan yang prustasi dalam bekerja (Rivai, 2014)	<i>Likert</i>
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. (Sutrisno, 2013)	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Insentif (Sutrisno, 2013)	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. (Rivai, 2014)	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama (Mathis, 2015)	<i>Likert</i>

Sumber: diolah penulis (2018)

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, yaitu staf/fungsional umum yang berjumlah 56 orang.

Menurut Sugiyono (2012:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yaitu sebanyak 56 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan mempunyai 5 bagian/bidang, kemudian untuk menarik sampel dari populasi digunakan teknik sampel jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126) menyatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik-teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau

penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel”. Dapat dilihat pada Tabel 3.3

**Tabel 3.3 Jumlah Sampel**

No	Bagian/Bidang	Populasi
1	Bidang Umum	20
2	Bidang Mutasi	10
3	Bidang Status Kepegawaian dan pensiun	8
4	Bidang Informasi Kepegawaian	12
5	Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian	6
<b>Jumlah</b>		<b>56</b>

Sumber : Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan, data diolah,2018

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah:

1. Daftar pertanyaan (*questionnaire*), yaitu data yang didapatkan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Menurut Sugiyono (2012 :87), ”Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Dalam hal ini responden adalah pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan yang dijadikan sampel penelitian.
2. Studi dokumentasi,yaitu Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah. data kuantitatif, sedangkan sumber data berasal dari data primer dan data sekunder.
  - a. Data primer, yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden yang terpilih dilokasi penelitian. Data Primer didapatkan secara langsung melalui wawancara langsung dan penyebaran angket.

- b. Data sekunder, yakni data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, baik dari buku, jurnal-jurnal penelitian, majalah, dan situs internet untuk mendukung penelitian ini.

## **F. Teknik Analisis Data.**

### **1. Uji Kualitas data**

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

Uji validitas berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Uji validitas dihitung dengan menggunakan korelasi product moment.

Sugiyono (2012:15) mensyaratkan nilai  $r$  yang diperoleh dikonsultasikan dengan nilai  $r$  kritis = 0,30 Pada taraf signifikan 5% , jika  $r$  hitung  $\geq r$  kritis maka data valid jika  $r$  hitung  $\leq r$  kritis maka data tidak valid.

#### **b. Uji Reliabilitas.**

Uji reliabilitas berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama sehingga instrumen penelitian tersebut telah dianggap benar. Pengujian ini menentukan konsistensi atas suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas menggunakan Alpa Cronbach. Syarat minimum untuk nilai Cronbach Alpa adalah 0,6 jika nilai Cronbach Alpa diatas 0,6 maka pertanyaan dinyatakan Reliabel.

## 2. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linear Berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y	= kinerja
a	= Konstanta
b <sub>1</sub> b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi berganda
X <sub>1</sub>	= Tekanan kerja
X <sub>2</sub>	= Kompensasi
e	= Standar error

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana  $H_0$  diterima.

## 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratann yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbabis ordianry least square (OLS) (Situmorang & Lufti, 2014:114). Analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistic atau regresi ordinal. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar didapat perkiraan yang tidak biasa dan efisiensi maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu

### **a. Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Dengan adanya tes normalitas maka hasil penelitian kita bisa digeneralisasikan pada populasi (Situmorang & Lufti, 2014:114)

Dikatakan normal apabila pada scatter plot terlibat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal. Untuk pendekatan kolmogrov – smirnov dikatakan variabel residurasi berdistribusi normal apabila nilai asymp.sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan (0,05) dan nilai kolmograv – smirnov  $< 1,97$  (Situmorang & Lutfi 2014:121).

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama dan yang seharusnya tidak terjadi maka dikatakan ada homokedastisitas, sedangkan jika varians tidak sama dikatakan heteroskedastisitas (Situmorang & Lufti , 2014:121-122).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan grafik Scatterplot dengan ketentuan dari grafik yang disajikan terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak di pakai (Situmorang & Lufti , 2014:125)

### c. Uji Multikolinieritas

Artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala *multikolinearitas* dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* melalui program *SPSS*. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah nilai *Tolerance*  $> 0,1$  atau nilai *VIF*  $< 5$ , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang & Lufti, 2008:147, 153).

## 4. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) secara serentak. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara serentak tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara serentak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **b. Uji Signifikan Parsial (Uji - t)**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

#### **c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) merupakan Lembaga Pemerintah Pusat yang dibentuk untuk melaksanakan tugas pemerintahan tertentu dari Presiden, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BKN yang dahulu mempunyai nama Kantor Urusan Pegawai (KUP), dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 1948 tanggal 30 Mei 1948, yang merupakan titik awal perjalanan pengabdian Badan Kepegawaian Negara. Seiring perjalanan waktu dan tuntutan perubahan KUP berubah menjadi Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) dan ditetapkan hari jadinya pada tanggal 30 Mei 1948 sesuai dengan Keputusan Kepala BAKN Nomor 27/KEP/1994.

Pada tahun 1999 BAKN berubah nama lagi menjadi Badan Kepegawaian Negara (BKN). Kantor Wilayah VI BKN yang merupakan kepanjangan tangan dari BKN Pusat dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 54/KEP/1997 tanggal 9 Desember 1997 berganti nama menjadi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (Kanreg VI BKN) Medan.

## **2. Visi dan Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

### **Visi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

Mewujudkan Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan sebagai unit terunggul dalam pelayanan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.

### **Misi Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan**

- a. Memberikan pelayanan mutasi kepegawaian yang tepat, cepat dan cermat.
- b. Memberikan pelayanan pension yang tepat waktu, tepat orang dan benar.
- c. Menetapkan NIP bagi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- d. Memberikan pelayanan Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Istri (Karis), Kartu Suami (Karsu).
- e. Melaksanakan pemeliharaan dokumen dan arsip kepegawaian dan menyajikan info kepegawaian yang rapi, akurat, mudah disimpan, dan cepat ditemukan.
- f. Melakukan koordinasi pelaksanaan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).
- g. Melaksanakan koordinasi rencana program pengelolaan personil, kerjasama di bidang pengawasan kepegawaian.
- h. Melaksanakan kegiatan penguatan kelembagaan dan meningkatkan kapasitas SDM berbasis kompetensi.
- i. Memberikan informasi publik.
- j. Melakukan koordinasi antar lembaga.

### **3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas**

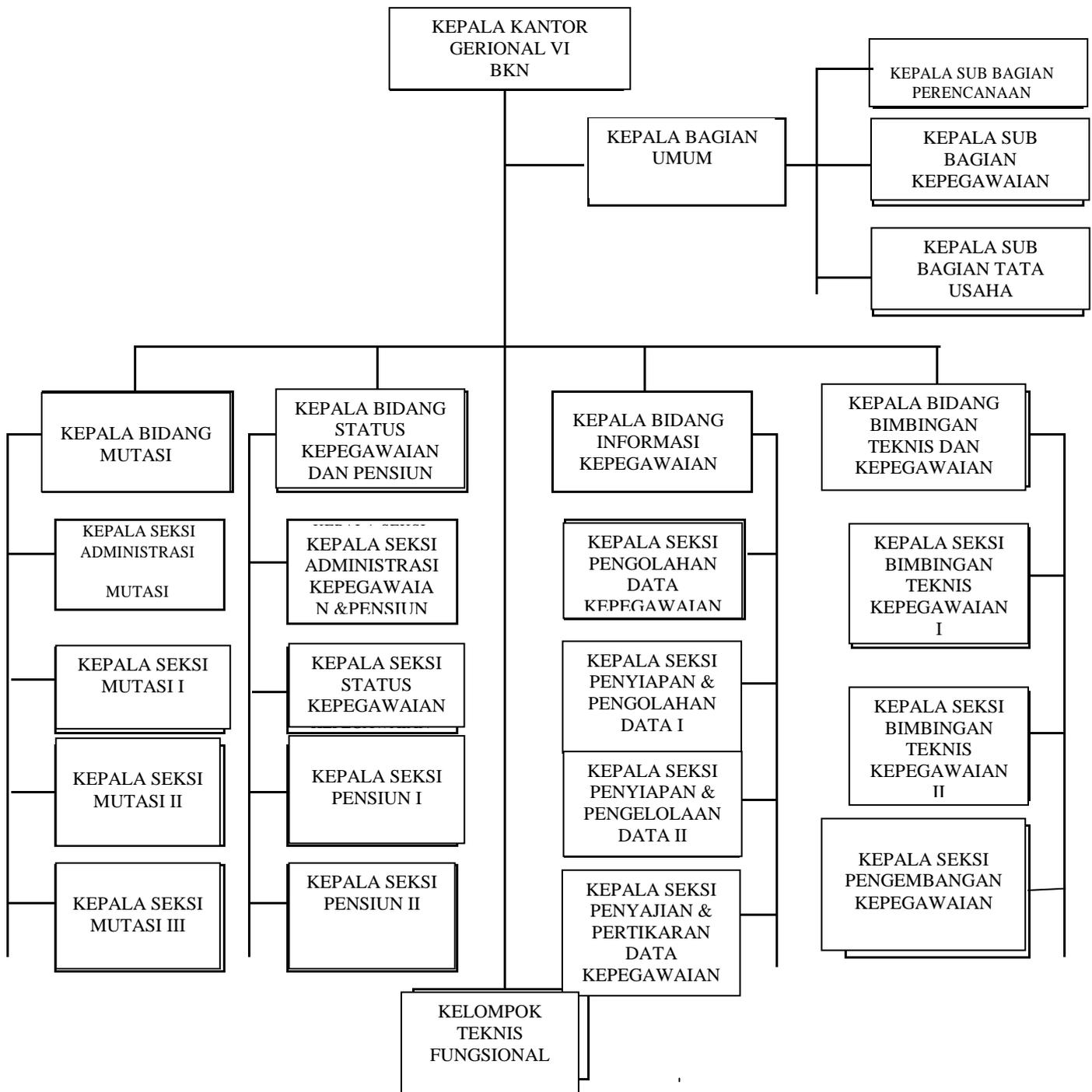
Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 59/KEP/2001 tanggal 27 Agustus 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Regional Badan kepegawaian Negara, disebutkan bahwa Kantor Regional VI BKN Medan adalah instansi di daerah, yang berada di bawah dan langsung bertanggung jawab kepada Kepala BKN.

Dengan demikian Kanreg VI BKN secara struktur berada langsung dan bertanggung jawab kepada Kepala BKN. Pucuk pimpinan Kanreg VI BKN Medan dipegang oleh seorang Kepala. Tugas pokok Kepala Kanreg VI BKN adalah membantu Kepala BKN Pusat dalam menyelenggarakan administrasi dan manajemen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya, melaksanakan koordinasi dan kerjasama di bidang kepegawaian dengan Pemerintah Daerah, instansi vertikal dan instansi pusat yang berada di dalam wilayah kerja, serta memberikan laporan secara berkala dan sewaktu-waktu kepada Kepala BKN.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Kepala Kanreg VI BKN Medan dibantu oleh para pejabat eselon III yang terurut sebagai berikut:

1. Kepala Bagian Umum
2. Kepala Bidang Mutasi
3. Kepala Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun
4. Kepala Bidang Informasi dan Kepegawaian
5. Kepala Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian

Bagan struktur organisasi sebagai berikut:



Sumber: Kantor BKN Regional VI Medan (2019)

**Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kanreg VI BKN Medan**

#### **4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara**

Sebagai pengelola Manajemen Kepegawaian Kanreg VI BKN Medan mempunyai tugas menyelenggarakan sebagian tugas pokok dan fungsi BKN di bidang administrasi dan manajemen kepegawaian negara di wilayah kerjanya yaitu Provinsi Aceh dan Provinsi Sumatera Utara, yang kewenangannya masih melekat pada pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka mewujudkan sosok Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, berkualitas dan bermoral tinggi, Kanreg VI BKN Medan senantiasa melakukan pembinaan secara terus menerus terhadap sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan pelayanan prima di bidang kepegawaian kepada masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan tugas seperti yang tersebut di atas, maka Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Koordinasi, bimbingan, pemberian petunjuk teknis, dan pengendalian terhadap pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian;
- b. Pemberian pertimbangan dan atau penetapan mutasi kepegawaian bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c. Penetapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Pusat dan daerah, dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya;

- d. Pemberian pertimbangan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah dan penetapan status kepegawaian di wilayah kerjanya;
- e. Penyelenggaraan dan pemeliharaan jaringan informasi data kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah di wilayah kerjanya;
- f. Penetapan pemindahan Pegawai Negeri Sipil antar Daerah Provinsi atau antara Daerah Kabupaten/Kota dan Daerah Kabupaten/Kota lain Provinsi;
- g. Tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Secara keseluruhan tugas pokok dan fungsi masing-masing bagian dan bidang teknis di Kanreg VI BKN Medan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Umum, mempunyai tugas melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh satuan organisasi Kanreg BKN, dan menyelenggarakan fungsi (a) penyusunan rencana dan program, (b) pengelolaan administrasi keuangan, (c) pengelolaan administrasi kepegawaian, (d) pengelolaan tata usaha kantor, dokumentasi dan kehumasan, serta perlengkapan dan rumah tangga.
2. Bidang Mutasi, mempunyai tugas (a) melaksanakan pemberian teknis mutasi kepegawaian kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan Pejabat Instansi Pusat yang berwenang di daerah, (b) menetapkan kenaikan pangkat anumerta dan pengabdian, (c) memberikan pertimbangan peninjauan masa kerja, (d) penetapan pindah wilayah kerja.

3. Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun, mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penetapan Nomor Identitas Pegawai Negeri Sipil, Kartu Pegawai, Kartu Isteri/Suami, pemberhentian dan pemberian pensiun bagi PNS Pusat dan janda/dudanya dan penyiapan pertimbangan teknis bagi PNS daerah dan janda/dudanya yang telah mencapai Batas Usia Pensiun, dan penyiapan pertimbangan status kepegawaian lainnya.
4. Bidang Informasi Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan sistem informasi kepegawaian Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Daerah dan memfasilitasi pengembangan sistem informasi kepegawaian pada instansi daerah di wilayah kerjanya, penyediaan informasi data base kepegawaian baik Pusat maupun Daerah, pengelolaan tata naskah pegawai sesuai dengan wilayah kerja, menjaga dan mengelola sistem jaringan informasi kepegawaian.
5. Bidang Bimbingan Teknis Kepegawaian, mempunyai tugas melaksanakan bimbingan teknis kepegawaian dan diklat kepegawaian, melakukan pengawasan kompetensi jabatan, dan pengendalian pemanfaatan lulusan Diklat Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah, dan mengadakan sosialisasi peraturan-peraturan tentang kepegawaian.

## 5. Deskripsi Responden Penelitian

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	27	48,2
Perempuan	29	51,8
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.1 maka dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 27 orang, dan responden perempuan berjumlah 29 orang maka total responden keseluruhan berjumlah 56 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

### b. Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	%
25 – 30	8	14,3
31 – 35	12	21,4
36 – 40	11	19,6
41 – 45	5	8,9
46 – 50	7	12,5
> 51	13	23,2
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara yang berusia di atas 51 tahun adalah responden terbanyak yaitu sebesar 13 orang atau 23,2%, kemudian usia antara 31-35 tahun sebanyak 12 orang atau 21,4%, kemudian usia antara 36-40 tahun sebanyak 11 orang atau 19,6%, selanjutnya usia antara 25-30

orang sebanyak 8 orang atau 14,3% dan sisanya berusia antara 46-50 tahun dan antara 41-45 tahun sebanyak 7 orang dan 5 orang.

**c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
SMA	17	30,4
Diploma	5	8,9
S1	25	44,6
S2	9	16,1
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden terbanyak adalah tingkat S1 yaitu sebesar 25 orang atau 44,6% kemudian SMA sebanyak 17 orang atau 30,4%, kemudian S2 sebanyak 9 orang atau 16,1% dan sisanya tingkat diploma yaitu sebanyak 5 orang atau 8,9%.

**d. Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
di bawah 5 tahun	7	12,5
6 – 10 tahun	27	48,2
11 – 15 tahun	1	1,8
16 - 20 tahun	5	8,9
di atas 21 tahun	16	28,6
Total	56	100.0

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden terbanyak adalah antara 6 – 10 tahun sebanyak 27 orang atau 48,2% kemudian di atas 21 tahun sebanyak 16 orang atau 28,6%, kemudian di bawah 5 sebanyak 7 orang atau 12,5%, kemudian 16 – 20 tahun sebanyak 5

orang atau 8,9% dan sisanya antara 11 – 15 tahun sebanyak 1 orang atau 1,8%.

## 6. Deskripsi Variabel Penelitian

Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert untuk pengaruh tekanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

### a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Tekanan Kerja ( $X_1$ )

**Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Tekanan Kerja ( $X_1$ )**

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	N	%	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%
1	35	62,5	21	37,5	-	-	-	-	-	-	56	100
2	29	51,8	27	48,2	-	-	-	-	-	-	56	100
3	19	33,9	30	53,6	6	10,7	1	1,8	-	-	56	100
4	12	21,4	24	42,9	15	26,8	5	8,9	-	-	56	100
5	17	30,4	35	62,5	3	5,4	-	-	1	1,8	56	100
6	16	28,6	38	67,9	2	3,6	-	-	-	-	56	100
7	26	46,4	22	39,3	8	14,3	-	-	-	-	56	100
8	16	28,6	29	51,8	11	19,6					56	100
9	6	10,7	40	71,4	6	10,7	2	3,6	2	3,6	56	100
10	6	10,7	37	66,1	7	12,5	2	3,6	4	7,1	56	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 56 orang responden untuk variabel budaya organisasi pada tabel 4.5 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kesatu (Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik) sebanyak 35 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju, 21 orang atau 37,5%

menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 2) Pada pernyataan kedua (Gaji/upah yang tidak sesuai dengan beban kerja membuat saya menjadi frustrasi dengan pekerjaan saya) sebanyak 29 orang atau 51,8% yang menyatakan sangat setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga (Dalam menjalankan pekerjaan saya dituntut kesehatan fisik yang prima) sebanyak 19 orang atau 33,9% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 53,6% menyatakan setuju, 6 orang atau 10,7% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat (Pemimpin sangat otoriter sehingga bawahan tertekan dalam menjalankan pekerjaannya) sebanyak 12 orang atau 21,4% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 42,9% menyatakan setuju, 15 orang atau 26,8% menyatakan kurang setuju, 5 orang atau 8,9% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kelima (Adanya komitmen pegawai pada perusahaan membuat pegawai merasa mempunyai tanggung jawab besar atas pekerjaannya) sebanyak 17 orang atau 30,4% yang

menyatakan sangat setuju, 35 orang atau 62,5% menyatakan setuju, 3 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan 1 orang atau 1,8% menyatakan sangat tidak setuju.

- 6) Pada pernyataan keenam (Atasan bertindak kurang adil dalam pembagian order pekerjaan pada bawahannya) sebanyak 16 orang atau 28,6% yang menyatakan sangat setuju, 38 orang atau 67,9% menyatakan setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh (Saya merasa resah, ada persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja) sebanyak 26 orang atau 46,4% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 39,3% menyatakan setuju, 8 orang atau 14,3% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan (Pekerjaan pegawai tidak dikoordinasikan dengan baik sehingga menghambat pekerjaan) sebanyak 16 orang atau 28,6% yang menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 51,8% menyatakan setuju, 11 orang atau 19,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan kesembilan (Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya) sebanyak 6 orang atau

10,7% yang menyatakan sangat setuju, 40 orang atau 71,4% menyatakan setuju, 6 orang atau 10,7% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan tidak sangat setuju, dan 2 orang atau 3,6% menyatakan tidak setuju.

10) Pada pernyataan kesepuluh (Tuntutan tugas yang memberatkan sering membuat saya frustrasi) sebanyak 6 orang atau 10,7% yang menyatakan sangat setuju, 37 orang atau 66,1% menyatakan setuju, 7 orang atau 12,5% menyatakan kurang setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan tidak setuju, dan 4 orang atau 7,1% menyatakan sangat tidak setuju.

**b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>)**

**Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi**

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	N	%	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%
11	38	67,9	18	21,1	-	-	-	-	-	-	56	100
12	38	67,9	18	21,1	-	-	-	-	-	-	56	100
13	31	55,4	22	39,3	3	5,4	-	-	-	-	56	100
14	28	50,0	26	46,4	-	-	2	3,6	-	-	56	100
15	23	41,1	30	53,6	2	3,6	1	1,8	-	-	56	100
16	29	51,8	24	42,9	3	5,4	-	-	-	-	56	100
17	22	39,3	33	58,9	1	1,8	-	-	-	-	56	100
18	27	48,2	28	50,0	-	-	1	1,8	-	-	56	100
19	22	39,3	31	55,4	2	3,6	1	1,8	-	-	56	100
20	17	30,4	28	50,0	11	19,6	-	-	-	-	56	100
21	27	48,2	25	44,6	4	7,1	-	-	-	-	56	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 56 orang responden untuk variabel komitmen kerja pada Tabel 4.6 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kesebelas (Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban) sebanyak 38 orang atau 67,9% yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 21,1% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua belas (Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan) sebanyak 38 orang atau 67,9% yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 21,1% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Pada pernyataan ketiga belas (Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan kondisi ekonomi saat ini) sebanyak 31 orang atau 55,4% yang menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 39,3% menyatakan setuju, 3 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan keempat belas (Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi) sebanyak 28 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 46,48% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju,

2 orang atau 3,6% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 5) Pada pernyataan kelima belas (Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya) sebanyak 23 orang atau 41,1% yang menyatakan sangat setuju, 30 orang atau 53,6% menyatakan setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan keenam belas (Kebijakan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil) sebanyak 29 orang atau 51,8% yang menyatakan sangat setuju, 24 orang atau 42,9% menyatakan setuju, 3 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Pada pernyataan ketujuh belas (Saya merasa senang bekerja di sini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dorongan semangat kepada saya jika saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja) sebanyak 22 orang atau 39,3% yang menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 58,9% menyatakan setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedelapan belas (Instansi memberikan tunjangan rekreasi kepada pegawainya) sebanyak 27 orang atau 30,4% yang

menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 50,0% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

9) Pada pernyataan kesembilan belas (Instansi telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya) sebanyak 22 orang atau 39,3% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 55,4% menyatakan setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

10) Pada pernyataan kedua puluh (Instansi memberikan kewenangan kepada pegawainya untuk ikut serta dalam mengambil keputusan dalam pemecahan masalah instansi) sebanyak 17 orang atau 30,4% yang menyatakan sangat setuju, 28 orang atau 50,0% menyatakan setuju, 11 orang atau 19,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

11) Pada pernyataan kedua puluh satu (Instansi memberikan peluang kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan) sebanyak 27 orang atau 48,2% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 44,6% menyatakan setuju, 4 orang atau 7,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

c. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja

Item	Frekuensi Pendapat Responden										Total	
	Skor 5 SS		Skor 4 S		Skor 3 KS		Skor 2 TS		Skor 1 STS			
	N	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
22	37	66,1	19	33,9	-	-	-	-	-	-	56	100
23	38	67,9	18	32,1	-	-	-	-	-	-	56	100
24	18	32,1	34	60,7	4	7,1	-	-	-	-	56	100
25	31	55,4	25	44,5	-	-	-	-	-	-	56	100
26	24	42,9	31	55,4	1	1,8	-	-	-	-	56	100
27	21	37,5	33	58,9	2	3,6	-	-	-	-	56	100
28	30	53,6	26	46,4	-	-	-	-	-	-	56	100
29	12	21,4	25	44,6	10	17,9	9	16,1	-	-	56	100
30	21	37,5	29	51,8	3	5,4	3	5,4	-	-	56	100
31	27	48,2	29	51,8	-	-	-	-	-	-	56	100
32	31	55,4	25	44,6	-	-	-	-	-	-	56	100
33	26	46,4	26	46,4	4	7,1	-	-	-	-	56	100

Sumber: Data Primer dengan pengolahan SPSS (2019)

Hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari 56 orang responden untuk variabel kinerja pada tabel 4.7 yaitu:

- 1) Pada pernyataan kedua puluh dua (Saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja saya) sebanyak 37 orang atau 66,1% yang menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 33,9% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Pada pernyataan kedua puluh tiga (Pekerjaan yang saya tekuni dapat meningkatkan produktivitas kerja saya) sebanyak 38 orang atau 67,9% yang menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 32,1% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju,

tidak ada responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 3) Pada pernyataan kedua puluh empat (Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode) sebanyak 18 orang atau 32,1% yang menyatakan sangat setuju, 34 orang atau 60,7% menyatakan setuju, 4 orang atau 7,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Pada pernyataan kedua puluh lima (Saya melayani pelanggan dengan tepat waktu) sebanyak 31 orang atau 55,4% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 44,5% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 5) Pada pernyataan kedua puluh enam (Saya melakukan pelayanan dengan tepat waktu sesuai yang diberikan perusahaan) sebanyak 24 orang atau 42,9% yang menyatakan sangat setuju, 31 orang atau 55,4% menyatakan setuju, 1 orang atau 1,8% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Pada pernyataan kedua puluh tujuh (Saya sangat puas dalam pekerjaan saya) sebanyak 21 orang atau 37,5% yang menyatakan sangat setuju, 33 orang atau 58,9% menyatakan setuju, 2 orang atau 3,6% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden

menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) Pada pernyataan kedua puluh delapan (Saya merasa puas atas penilaian kinerja yang diberikan perusahaan sebanyak 30 orang atau 53,6% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 46,4% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Pada pernyataan kedua puluh sembilan (Pekerjaan saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang dimiliki) sebanyak 12 orang atau 21,4% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 44,6% menyatakan setuju, 10 orang atau 17,9% menyatakan kurang setuju, 9 orang atau 16,1% menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Pada pernyataan ketiga puluh (Tingkat keterampilan membantu saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan) sebanyak 21 orang atau 37,5% yang menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 51,8% menyatakan setuju, 3 orang atau 5,4% menyatakan kurang setuju, 3 orang atau 5,4% menyatakan tidak sangat setuju, dan tidak ada responden menyatakan tidak setuju.
- 10) Pada pernyataan ketiga puluh satu (Saya selalu hadir tepat waktu) sebanyak 27 orang atau 48,2% yang menyatakan sangat setuju, 29 orang atau 51,8% menyatakan setuju, tidak ada responden

menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

11) Pada pernyataan ketiga puluh dua (Saya selalu datang ke kantor tepat waktu) sebanyak 31 orang atau 55,4% yang menyatakan sangat setuju, 25 orang atau 44,6% menyatakan setuju, tidak ada responden menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

12) Pada pernyataan ketiga puluh tiga (Saya selalu pulang tepat waktu) sebanyak 26 orang atau 46,4% yang menyatakan sangat setuju, 26 orang atau 46,4% menyatakan setuju, 4 orang atau 7,1% menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

## **7. Uji Kualitas Data**

Kualitas hasil penelitian yang baik sudah semestinya diperoleh jika rangkaian penelitian dilakukan dengan baik. Perencanaan yang matang, dengan alat penelitian seperti daftar pertanyaan yang digunakan harus dalam kondisi baik. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan instrumen penelitian dapat menjawab tujuan penelitian. Reliabel artinya data yang diperoleh konsisten atau stabil. Agar data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS 22.0 for windows*.

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.
- 3)  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation*.

Nilai  $r$  tabel dengan ketentuan  $N = \text{jumlah kasus} = 56$  dan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka angka yang diperoleh = 0,258.

**Tabel 4.8 Validitas Data Variabel Bebas  $X_1$  (Tekanan Kerja)**

	Corrected Item- Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan1	0,435	0,258	Valid
Pernyataan2	0,572	0,258	Valid
Pernyataan3	0,348	0,258	Valid
Pernyataan4	0,394	0,258	Valid
Pernyataan5	0,529	0,258	Valid
Pernyataan6	0,558	0,258	Valid
Pernyataan7	0,475	0,258	Valid
Pernyataan8	0,419	0,258	Valid
Pernyataan9	0,689	0,258	Valid
Pernyataan10	0,329	0,258	Valid

Sumber: Data diolah (2019)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) yang terlihat pada Tabel 4.8, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,258.

**Tabel 4.9 Validitas Data Variabel Bebas X<sub>2</sub> (Kompensasi)**

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan11	0,416	0,258	Valid
Pernyataan12	0,416	0,258	Valid
Pernyataan13	0,386	0,258	Valid
Pernyataan14	0,524	0,258	Valid
Pernyataan15	0,513	0,258	Valid
Pernyataan16	0,510	0,258	Valid
Pernyataan17	0,464	0,258	Valid
Pernyataan18	0,605	0,258	Valid
Pernyataan19	0,553	0,258	Valid
Pernyataan20	0,340	0,258	Valid
Pernyataan21	0,461	0,258	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22.00 (2019)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) yang terlihat pada Tabel 4.9, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,258.

**Tabel 4.10 Validitas Data Variabel Y (Kinerja)**

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Pernyataan22	0,371	0,258	Valid
Pernyataan23	0,859	0,258	Valid
Pernyataan24	0,340	0,258	Valid
Pernyataan25	0,335	0,258	Valid
Pernyataan26	0,414	0,258	Valid
Pernyataan27	0,552	0,258	Valid
Pernyataan28	0,284	0,258	Valid
Pernyataan29	0,303	0,258	Valid
Pernyataan30	0,460	0,258	Valid
Pernyataan31	0,478	0,258	Valid
Pernyataan32	0,492	0,258	Valid
Pernyataan33	0,567	0,258	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22.00 (2019)

Setelah dilakukan pengujian validitas data variabel terikat yaitu kinerja (Y) yang terlihat pada Tabel 4.10, seluruh pernyataan adalah valid yaitu nilai *corrected item total correlation* seluruhnya bernilai lebih besar dari 0,258.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Reliabilitas menunjukkan tingkat kestabilan, konsistensi, dan atau kehandalan instrumen untuk menggambarkan gejala seperti apa adanya.

**Tabel 4.11. Reliabilitas Data Variabel X<sub>1</sub>**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.685	10

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,685 lebih besar dari 0,60 berarti data telah reliabel.

**Tabel 4.12. Reliabilitas Data Variabel X<sub>2</sub>**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	11

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,807 lebih besar dari 0,8 berarti data telah reliabel.

**Tabel 4.13. Reliabilitas Data Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.687	12

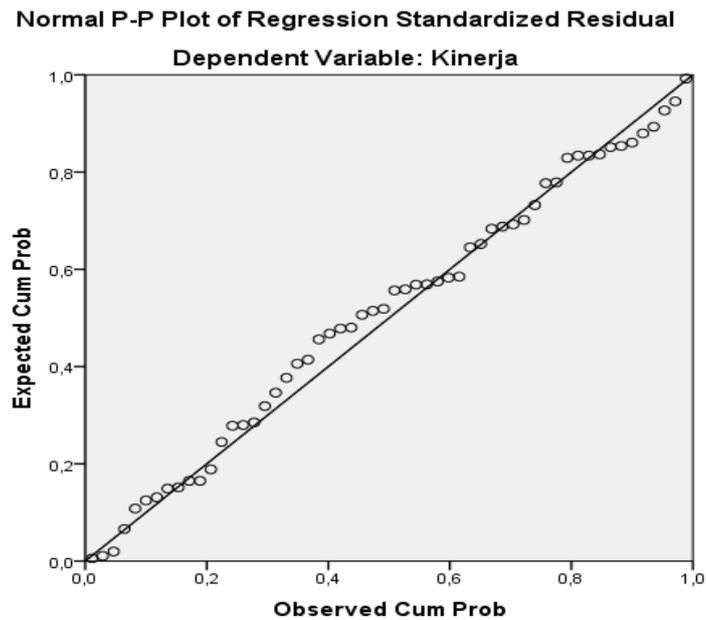
Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* 0,687 lebih besar dari 0,6 berarti data telah reliable.

## 8. Uji Asumsi Klasik

### a. Hasil Uji Normalitas

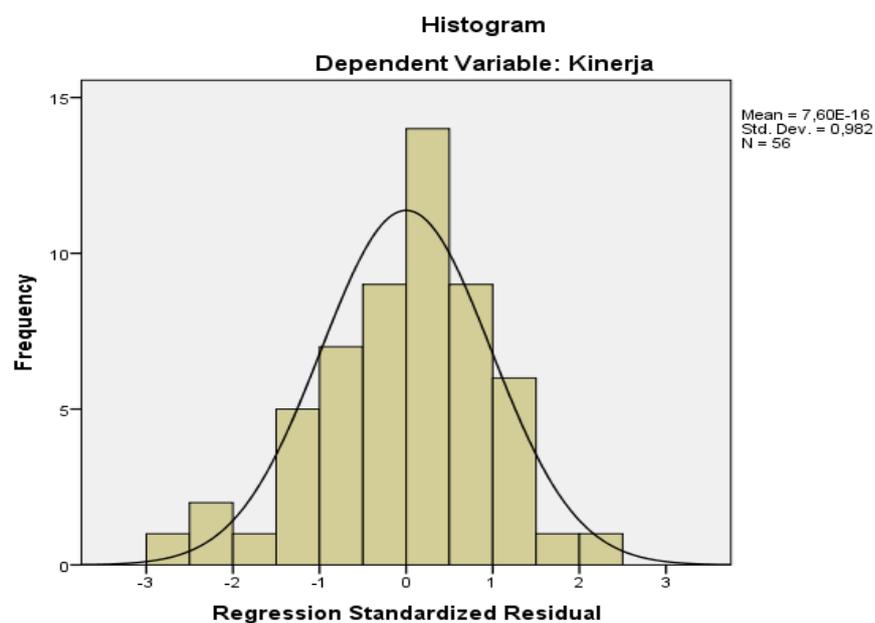
Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *normality plot* dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tampilan grafik Histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22.00 (2019)

**Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22.00(2019)

**Gambar 4.3. Grafik Histogram**

Pada Gambar 4.3 menjelaskan histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

#### b. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinieritas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan.

**Tabel 4.14. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tekanan Kerja	,676	1,479
	Kompensasi	,676	1,479

a. Dependent Variable: Kinerja

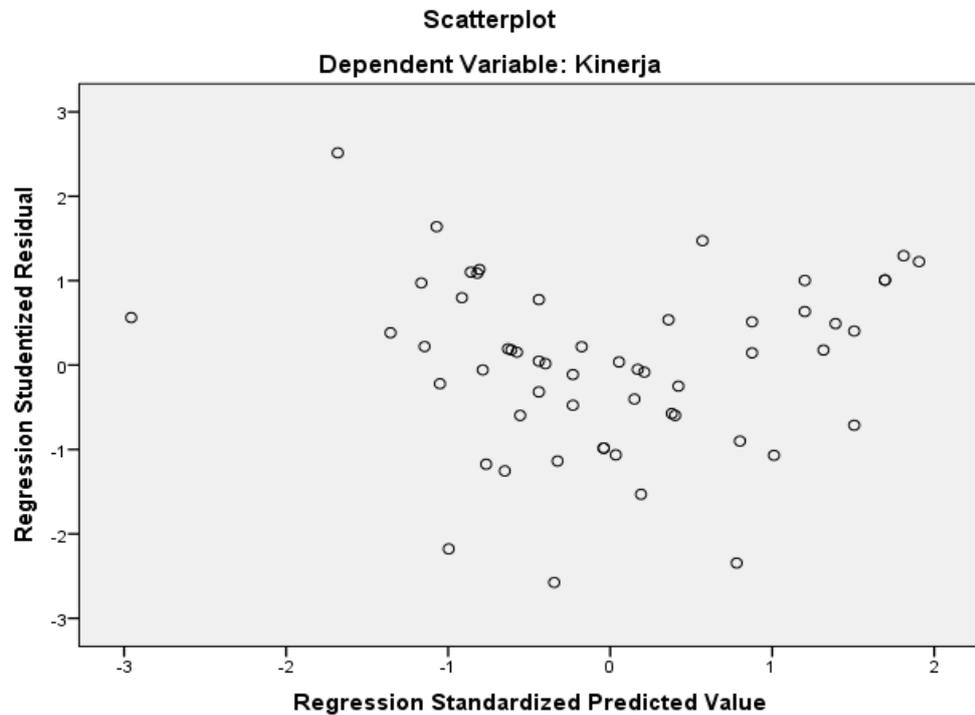
Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari tekanan kerja dan kompensasi lebih kecil dari 10 ( $VIF < 10$ ), sedangkan nilai tolerance-nya mendekati 1. Dengan demikian persamaan terbebas dari asumsi multikolinieritas.

#### c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas,

sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengolahan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber: Data diolah (2019)

**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.4 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar diseperti titik nol sumbu Y. Hal ini berarti bahwa persamaan terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data yang terdistribusi normal.

## 11. Pengujian Hipotesis

### a. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari tekanan kerja ( $X_1$ ), dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 4.15**  
**Model Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	25,906	5,068
1 Tekanan Kerja	,437	,124
Kompensasi	,197	,128

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.15 Kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 25,906 + 0,437X_1 + 0,197X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. **Konstanta (a) = 25,906.** Ini mempunyai arti bahwa jika tidak ada peningkatan variabel independen maka kinerja pegawai adalah sebesar 25,906.
- b. **Koefisien  $X_1$  ( $b_1$ ) = 0,437.** Ini menunjukkan bahwa variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif, atau setiap terjadi peningkatan variabel tekanan kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,437.

- c. **Koefisien X<sub>2</sub> (b<sub>2</sub>) = 0,197.** Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, atau setiap terjadi peningkatan variabel kompensasi sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,197.

**b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)**

Uji F (uji serentak) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja pegawai.

Model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah:

H<sub>0</sub> : b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0, Artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) berupa tekanan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y).

H<sub>1</sub> : b<sub>1</sub> ≠ b<sub>2</sub> ≠ 0, Artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>) berupa tekanan kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menentukan nilai F, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k-1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n-k$$

Keterangan:

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 56 dan jumlah keseluruhan variabel ( $k$ ) adalah 34, sehingga diperoleh:

$$1) \text{ df (pembilang)} = k-1 \text{ df (pembilang)} = 3 - 1 = 2$$

$$2) \text{ df (penyebut)} = n-k \text{ df (penyebut)} = 56 - 2 = 54$$

Nilai Fhitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai Ftabel pada tingkat  $\alpha = 5\%$  ( $2 : 54$ ) = 3,17, dengan kriteria uji sebagai berikut:

$H_0$  diterima bila Fhitung < Ftabel pada  $\alpha = 5\%$

$H_1$  ditolak bila Fhitung > Ftabel pada  $\alpha = 5\%$

**Table 4.16**  
**Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	237,585	2	118,792	15,437	,000 <sup>b</sup>
	Residual	407,844	53	7,695		
	Total	645,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa nilai Fhitung > Ftabel (15,437 > 3,17) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1$ ,  $X_2$ ) berupa tekanan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berupa kinerja pegawai.

### c. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen, yaitu variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Model hipotesis yang akan digunakan adalah:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

$H_2$  :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas yang terdiri dari variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_2$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

Nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan *software SPSS 22,0 for Windows*, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df$  = jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df_1 = 3-1 = 2$ , dan  $df_2 = 56-2 = 54$ . Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah maka  $t_{tabel} 0,025(54) = 2,00$ .

**Tabel 4.17**  
**Uji t**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,906	5,068		5,111	,000
	Tekanan kerja	,437	,124	,467	3,514	,001
	Kompensasi	,197	,128	,204	2,540	,003

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa:

- a) Nilai thitung variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,514 dan nilai ttabel bernilai 2,00, sehingga thitung > ttabel ( $3,514 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.
- b) Nilai thitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,540 dan nilai ttabel bernilai 2,00, sehingga thitung > ttabel ( $2,540 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau dengan kata lain  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima.

#### d. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 <sup>a</sup>	,368	,344	2,774

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22.00 (2019)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *R Square* = 0,368 berarti 36,8% faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh tekanan kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 63,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,514 dan nilai t tabel bernilai 2,00, sehingga  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,514 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .

Menurut Fahmi (2013:256) Tekanan adalah keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Menurut Rivai (2014:516) tekanan sebagai suatu istilah yang merangkumi

stres, beban, konflik, kelelahan ketegangan panik, perasaan gemuruh dan hilangnya daya. Tekanan kerja yang tinggi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya moral kerja, kedisiplinan, prestasi kerja, dan menurunnya tingkat kualitas kerja karena pekerjaan tidak dikerjakan dengan sepenuh hati oleh karyawannya.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gunawan (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas.

## **2. Pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji t atau uji parsial bahwa variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,540 dan nilai t tabel bernilai 2,00, sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,540 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ .

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2013:49), kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya kepada perusahaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan suatu dorongan terhadap pegawai tersebut, dan salah satu dari dorongan

tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tingkat pekerjaannya. Dengan menerima kompensasi yang benar diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab serta berusaha untuk mencapai kinerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudakir, Zainuri (2018) bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi langsung berpengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh tekanan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja**

Dari hasil penelitian telah dijelaskan dengan uji F atau uji simultan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tekanan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung  $> F$  tabel ( $15,437 > 3,17$ ) dan probabilitas signifikan F sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu ( $X_1, X_2$ ) berupa tekanan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ) berupa kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2017) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karier berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman

Kabupaten Kapuas. Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komara, dan Nelliwati (2014) bahwa Pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (Rumah Sakit) Bandung sebesar 15,26%, pengaruh tidak langsung melalui motivasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan sebesar 5,26%, sehingga total efek 27,56%. Pengaruh langsung terhadap kinerja motivasi kerja sebesar 9,12%, pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 7,04% dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 19,16%. Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga total pengaruh sebesar 21,57%.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti:

1. Variabel tekanan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung variabel tekanan kerja ( $X_1$ ) sebesar 3,514 dan nilai  $t$  tabel bernilai 2,00, sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,514 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ .
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t$  hitung variabel kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 2,540 dan nilai  $t$  tabel bernilai 2,00, sehingga  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,540 > 2,00$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ .
3. Variabel tekanan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $15,437 > 3,17$ ) dan probabilitas signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat memberikan beberapa saran seperti:

1. Pihak pimpinan dalam menangani tekanan pekerjaan di kalangan pegawai disarankan memperhatikan tuntutan fisik pekerja sehingga mengurangi tingkat stres dengan cara memberikan pekerjaan sesuai perhitungan beban kerja, Pegawai disarankan untuk tidak mengulur-ngulur waktu, menjalin koordinasi kerja lebih baik antar rekan kerja, menghargai pekerjaan rekan kerja yang lain, serta bekerja sesuai aturan untuk meminimalisir kesalahan.
2. Pihak pimpinan dalam memberikan kompensasi harus sesuai dengan beban kerja dan memberikan insentif sesuai dengan beban kerja yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.
3. Bagi para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Dessler, Gary, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Mardi. 2011. *Sistem Informasi Akuntansi*. Yogyakarta : Ghalia Indonesia.
- Marihot Tua Effendi Hariandja. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Human Resource Management*. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman., 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua Yogyakarta: Graha ilmu
- Simamora, Henry, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2014. *Analisis Data*, USU Press, Medan.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada

**Jurnal:**

- Azizah, SN, Anggraeni, 2017, Pengaruh Tekanan Kerja, Komitmen Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sub PPKBD di Kecamatan Gombang, *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBIMA)*, Vol. 5 No. 1 Maret 2017, Hal. 1 – 5.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., 2013. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, ha; 25-41.
- Gunawan, 2017, Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, *Kindal*, Vol. 13, Nomor. 3, Juli 2017 Hal. 251-267
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan panel auto regressiv distributed lag dalam memprediksi fluktuasi saham property and real estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Komara, A, T, E, Nelliwati, 2014, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 8 No. 2, Oktober 2014, Hal 73-85.
- Kholik, K. (2018, October). Effect of Self-Efficacy and Locus of Control on Small and Medium Entertainment Small Scale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 214-225).
- Mundakir, Zainuri, 2018, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1, Oktober 2018.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.

- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Pakpahan, M. (2018). Strategi meingkatkan minat beli ulang aptek terhadap produk obat pt novell pharmaceutical labs Medan. *JUMANT*, 6(1), 49-56.
- Rahayu, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *JUMANT*, 9(1), 115-132.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance employee performance for increase work motivation on Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: <http://ijmr.net.in>*, 7(08).
- Sari, I. (2019). Kesulitan Mahasiswa dalam Pembelajaran Bahasa Inggris. *JUMANT*, 11(1), 81-98.
- Setiawan, N. (2018). Peranan persaingan dalam meningkatkan kualitas pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Siregar, N. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Beli Konsumen Dalam Menggunakan Indihome Sebagai Penyedia Jasa Internet Di Kota Medan (Studi Kasus Kantor Plaza Telkomcabang Iskandar Muda No. 35 Medan Baru). *JUMANT*, 7(1), 65-76.
- Tahir, M, 2018, Pengaruh Tekanan kerja (Stres) dan Pengembangan karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Pandawa Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* Vol. 3, No. 1 Februari 2018.