

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
SOSIAL BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

**DIANA MARISA
NPM : 1902120015**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIANA MARISA
NPM : 1902120015

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tajmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

DIANA MARISA
NPM : 1902120015

Dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 21 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota


Dr. Nuzulman, SE., M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota


M. Yamin, SE., M.Si
NIK. 19740315 200411 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 23 Februari 2023
Yang Menyatakan



Diana Marisa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Diana Marisa
NPM : 1902120015
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Februari 2023

Yang Menyatakan,




Diana Marisa

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh"**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

5. Bapak Nuzulman SE., M. Si dan Bapak M. Yamin SE., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.
7. Ayahanda Samsuar Yunus dan ibunda Nyak Cut serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Sahabatku Raysah dan Arista Puspita yang telah banyak memberi dukungan moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin. Wassalamualaikum Wr.Wb

Banda Aceh, 18 Januari, 2023

Diana Marisa.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	 7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4. Pengukuran Kinerja	14
2.1.2. Kompensansi	17
2.1.2.1. Pengertian Pemberian Kompensansi.....	17
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.1.2.3. Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi.....	21
2.1.2.4. Indikator Pemberian Kompensasi	24
2.1.3. Beban Kerja	24
2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja.....	24
2.1.3.2. Pengukuran Beban Kerja.....	25
2.1.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja	27
2.1.3.4. Indikator Beban Kerja	27
2.4. Penelitian Sebelumnya	28
2.5 Hubungan Antar Variabel	32
2.5.1. Hubungan Kompensansi dengan Kinerja Pegawai..	32
2.5.2. Hubungan Beban Kerja Kinerja Pegawai terhadap	32
2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.7 Hipotesis.....	34

BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.1.1 Jenis Penelitian.....	35
3.1.2 Horizontal Waktu.....	35
3.1.3 Unit Analisis	36
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.1.1 Populasi.....	36
3.1.2 Sampel.....	36
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran.....	37
3.4 Skala Pengukuran	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Teknik Analisis Data	40
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 46
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	46
4.1.1. Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Banda Aceh	46
4.1.2. Fungsi Dinas Sosial Kota Banda Aceh.....	47
4.1.3. Kewenangan yang dimiliki Dinas Sosial Kota Banda Aceh.....	48
4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Banda Aceh.....	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	49
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel	52
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.2.4. Pengujian data Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Banda Aceh	59
4.2.5. Pengujian Hipotesis Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Banda Aceh	66
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	70
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 72
5.1. Kesimpulan.....	72
5.2. Saran.....	72
 DAFTAR PUSTAKA.....	 74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Observasi Awal	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.2 Alternatif Pilihan Jawaban	42
Tabel 3.4 Nilai Koefisien Determinasi	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	53
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.8 Uji Validitas	60
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.11 Uji Uji F Simultan	68
Tabel 4.12 Uji Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar. 4.1. Normal P-Plot.....	44
Gambar. 4.2. Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	46

**PENGARUH PEMBERIAN KOM PENSASI DAN BEBAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS SOSIAL BANDA ACEH**

DIANA MARISA
NPM : 1902120015

Pembimbing : 1) Nuzulman SE., M. Si
2) M. Yamin SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Pemberian kompensasi dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh .

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, Kompensasi, Beban Kerja.*

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan

Memenuhi Syarat Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

DIANA MARISA

NPM : 1902120015



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

BANDA ACEH

2023

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh"**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan program pendidikan strata satu (SI) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang. dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Hj. Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna, SE, MM selaku Ketua Laboratorium manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah acch.
5. Bapak Nuzulman SE., M. Si dan Bapak M. Yamin SE., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesainya penelitian ini.
6. Dosen, staf pengantar dan karyawan di Universitas Muhammadiyah Aceh.

7. Ayahanda Samsuar Yunus dan ibunda Nyak Cut serta semua keluargaku yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
8. Sahabatku Raysah dan Arista Puspita yang telah banyak memberi dukungan moril dan materiil dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amiin. Wassalamualaikum
Wr.Wb

Banda Aceh, 18 Januari, 2023

Diana Marisa.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	13
2.1.1.4. Pengukuran Kinerja	14
2.1.2. Kompensasi	17
2.1.2.1. Pengertian Pemberian Kompensasi	17
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi	19
2.1.2.3. Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi	21

	2.1.2.4.	Indikator Pemberian Kompensasi	24
	2.1.3.	Beban Kerja	24
	2.1.3.1.	Pengertian Beban Kerja	24
	2.1.3.2.	Pengukuran Beban Kerja	25
beban kerja	2.1.3.3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi	27
	2.1.3.4.	Indikator Beban Kerja	27
2.4.		Penelitian Sebelumnya	28
	2.5	Hubungan Antar Variabel	32
	2.5.1.	Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai	32
terhadap ...	2.5.2.	Hubungan Beban Kerja Kinerja Pegawai	32
	2.6	Kerangka Pemikiran	33
	2.7	Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN 35

	3.1	Jenis Penelitian	35
3.1.1		Jenis Penelitian	35
3.1.2		Horizontal Waktu	35
3.1.3		Unit Analisis	36
	3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.1.1		Populasi	36
3.1.2		Sampel	36
	3.3	Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	37
	3.4	Skala Pengukuran	38
	3.5	Teknik Pengumpulan Data	39
	3.6	Teknik Analisis Data	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 46

	4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	46
4.1.1.		Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Banda Aceh	46

4.1.2. Fungsi Dinas Sosial Kota Banda Aceh	47
4.1.3. Kewenangan yang dimiliki Dinas Sosial Kota Banda Aceh	48
4.1.4. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Banda Aceh	48
4.2 Hasil Penelitian	49
4.2.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	49
4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel	52
4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.2.4. Pengujian data Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Banda Aceh	59
4.2.5. Pengujian Hipotesis Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Banda Aceh	66
4.3 Implikasi Hasil Penelitian	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 72

5.1. Kesimpulan	72
5.2. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA 74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Observasi Awal	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Sebelumnya	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 3.2 Alternatif Pilihan Jawaban	42

Tabel 3.4 Nilai Koefesien Determinasi	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	51
Tabel 4.4 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	53
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja	55
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	58
Tabel 4.8 Uji Validitas	60
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.11 Uji Uji F Simultan	68
Tabel 4.12 Uji Uji Koefisien Determinasi	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 2.1. Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar. 4.1. Normal P-Plot	44
Gambar. 4.2. Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)	46

**PENGARUH PEMBERIAN KOM PENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS SOSIAL BANDA ACEH**

DIANA MARISA

NPM : 1902120015

Pembimbing : 1) Nuzulman SE., M. Si

2) M. Yamin SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh baik secara parsial maupun simultan. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 pegawai. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuesioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Pemberian kompensasi dan Beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh .

Kata Kunci : *Kinerja Pegawai, Kompensasi, Beban Kerja.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai seperti pernyataan (Wahyu, 2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Pemberian Kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan pegawainya dimana dengan terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Pemberian kompensasi yang layak pada dasarnya suatu hak bagi setiap pegawai dan merupakan kewajiban bagi perusahaan sebagai pendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi merupakan salah satu tujuan orang mau bekerja adalah ingin mendapatkan kompensasi berupa gaji dengan jumlah yang dianggapnya sesuai.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja merupakan beban kerja, yang mana beban kerja yakni jumlah atau volume tugas yang dikerjakan oleh pegawai. Indikator beban kerja meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Tingginya beban kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai mampu menimbulkan beban kerja meningkat. Seperti pernyataan (Teruna, 2015) menunjukkan Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan beberapa permasalahan yang terjadi terhadap pengaruh kinerja pegawai di Dinas Sosial Banda Aceh yakni masih kurangnya pemberian kompensasi terhadap pegawai. Kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan merupakan faktor penting untuk memengaruhi meningkatnya suatu kinerja pegawai.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Namun yang terjadi pada pegawai di Dinas Sosial Banda Aceh sistem kompensasi yang dirasakan oleh pegawai masih kurang maksimal seperti pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan tidak tepat waktu. Akibatnya, kinerja pegawai menjadi buruk dan sering melupakan tanggung jawabnya yang dapat membuat kinerja dari pegawai tersebut menurun.

Sebagaimana diketahui bahwa meningkatnya suatu kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat tinggi rendah pemberian kompensasi yang diberikan serta beban kerja yang terlalu banyak kepada pegawai itu sendiri. Hal ini disampaikan oleh beberapa pegawai Dinas Sosial Banda Aceh. Kemudian masih rendahnya tingkat upah yang diberikan sehingga tidak sesuai dengan hasil kerja pegawai tersebut. Fenomena tersebut dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

Tabel. 1.1.

**DATA PEGAWAI BERDASARKAN PENDIDIKAN DAN LAMANYA KERJA
PADA KANTOR DINAS SOSIAL BANDA ACEH**

TAHUN 2022			
Pendidikan	Lama Kerja	Jumlah	Total
SMA	1-5 Tahun	4 Orang	15 Orang
	5-10 Tahun	5 Orang	
	10-15 Tahun	6 Orang	
D3	1-5 Tahun	7 Orang	14 Orang
	5-10 Tahun	7 Orang	
S1	1-5 Tahun	5 Orang	15 Orang
	5-10 Tahun	6 Orang	
	10-15 Tahun	4 Orang	
S2	1-5 Tahun	4 Orang	6 Orang
	5-10 Tahun	2 Orang	
Jumlah			50 Orang

Sumber: Data Awal Penelitian di Dinas Sosial Banda Aceh Tahun 2022.

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh masih rendah. Hal ini dapat diketahui berdasarkan rendah nya pemberian kompensasi kepada pegawai, bila dilihat dari masa kerja dengan jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 50 orang yang terbagi ke dalam dua bagian yaitu PNS dan honorer. Dalam dua bagian tersebut terbagi lagi ke dalam beberapa kelompok pendidikan yakni SMA, D3, S1 dan S2. Dari kelompok SMA terdapat 15 orang pegawai dengan lamanya kerja 10 sampai 15 tahun, kemudian terdapat juga kelompok D3 dengan total pegawai sebanyak 14 orang yang memiliki lama kerja 5-10 tahun, sedangkan pada kelompok S1 sebanyak 15 orang dengan lamanya kerja 10-15 tahun, dan terakhir pada kelompok S2 dengan total pegawai 6 orang yang memiliki lama kerja 5-

10 tahun. Dalam hal ini semestinya pegawai sudah berpengalaman dalam bekerja atau pun sudah memahami tentang pekerjaan dikarenakan telah memiliki pengalaman bekerja selama 5 sampai 10 tahun bahkan terdapat juga pegawai yang sudah berkerja selama 15 tahun. Seharusnya pegawai juga sudah mengetahui beban kerjanya yang dilihat dari lamanya pegawai tersebut bekerja.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti di Dinas Sosial Banda Aceh, maka peneliti mengambil 5 orang pegawai yang mewakili setiap kelompoknya yakni SMA 2 orang dengan posisi sebagai administrasi, kemudian 1 orang dengan kelompok pendidikan S1 yang berprofesi sebagai PNS, kemudian 2 orang pegawai dari kelompok pendidikan D3 sebagai bagian kepegawaian yang menyatakan bahwa masih menemukan tidak maksimal nya gaji yang diberikan. Apalagi kami yang hanya tenaga honorer jadi pemberian kompensasi pun masih rendah yang tidak sesuai dengan kinerja kerja kami dan lamanya kami bekerja.

Kemudian peneliti juga mengamati 5 orang pegawai yang mewakili setiap anggota kelompoknya terkait dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai tersebut. Dari hasil pengamatan peneliti menemukan bahwa beban kerja yang di berikan kepada pegawai tidak sesuai dengan pemberian kompsensasinya. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh pak Rendi salah satu pegawai di Dinas Sosial mengatakan bahwa beban kerja yang di berikan kepada tenaga honorer lebih banyak dari pada pegawai yang bukan honorer. Beban kerja yang di berikan seperti tugas keluar kota, kemudian tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan, sedangkan kompensasi yang diberikan tidak setara dengan hasil kerja yang kami laksanakan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai Dinas sosial Banda Aceh terkait dengan beban kerja yakni pemberian kerja yang berlebihan seperti pemberian tugas ke luar daerah, kemudian pada bidang administrasi yang diharuskan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Demikian pula bagian lain yang harus memenuhi target tetapi tidak terpenuhi. Hal tersebut akhirnya menyebabkan beban kerja pada pegawai yang harus menyelesaikan tugas-tugas pada waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis memilih judul yaitu **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis memutuskan masalah sebagai berikut :

Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh?

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh?

Apakah pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap peningkatan kinerja pada Dinas Sosial Banda Aceh?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh.

Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh.

Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pada Dinas Sosial Banda Aceh.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah:

Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, sebagai upaya untuk penjelasan kajian tentang pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial Banda Aceh.

Manfaat praktis

Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti dan sebagai bekal dalam mengaplikasikan pengetahuan teoretik terhadap masalah praktis sekaligus dapat dijadikan bahan rujukan oleh peneliti-peneliti lain.

Bagi lembaga terkait

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan berarti bagi berbagai pihak sebagai bahan tambahan informasi bagi para peneliti selanjutnya.

Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1.1.1. Kinerja

1.1.1.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Brahmasari (2018:11), kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Slamet Riyadi (2011:66), kinerja adalah suatu hal yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan, serta waktu. Menurut Mangkunegara (2019:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari hasil pekerjaan tersebut. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

7

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakannya.

2. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya.
3. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap pegawai kantor.
4. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas jenis pekerjaan lainnya.

Menurut Hasibuan (2015:10) kinerja merupakan “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan”. Hasibuan juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:9) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Wirawan (2016:34) “Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering di indonesiakan menjadi kata performa”. Robbins (2015:260)

menambahkan kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Simamora (2016:339) kinerja pegawai bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Rivai (2016:326) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mangkuprawira (2015 : 153) kinerja pegawai adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Menurut Gomes (2016:195) kinerja pegawai sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan Guritno dan Waridin (2015) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Selanjutnya menurut Malthis dan Jackson (2015 : 79) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang diantara lain :

- a. Kuantitas output
- b. Kualitas output
- c. Jangka waktu output
- d. Kehadiran di tempat kerja
- e. Sikap kooperatif

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.1.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Wirawan (2009:7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika dia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana dirinya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman kerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:33) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras.
2. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Manullang (2015: 79) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Pendidikan

Kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian yang dimilikinya, keahlian tersebut di pengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Belajar adalah perubahan yang relatif permanen dalam pengetahuan, keahlian, keyakinan, sikap, perilaku yang dihasilkan oleh pengalaman. Dua teori menjelaskan bagaimana proses belajar berlangsung adalah pengkondisian peserta dan teori kognitif sosial. Kedua teori ini menekankan arti penting pengukuran dalam perubahan perilaku dan keduanya menerima sebagai dalil kondisi yang sama untuk memudahkan belajar. Robins (2012 : 101) menyatakan bahwa belajar adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Melalui proses belajar atau pendidikan ini akan memperbaiki dan meningkatkan kemampuan orang atau pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Disiplin Kerja

Menurut (Prawirosentono, 2010: 31). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Aspek penting di dalam kelancaran suatu pekerjaan adalah faktor disiplin yang mengikat semua pegawai untuk bekerja sesuai dengan aturan format yang disetujui bersama dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Disiplin kerja yang baik akan mendorong semua pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing sehingga hasil kerja yang dicapai akan maksimal.

3. Kesejahteraan

Yang dimaksud dengan kesejahteraan adalah upah dan semua jenis tunjangan insentif, atau kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai ganjaran atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kesejahteraan merupakan suatu ganjaran yang penting dan karenanya akan mempengaruhi motivasi kerja seseorang, sehingga dengan kesejahteraan yang baik akan mempunyai andil dalam upaya meningkatkan kinerja

Menurut Hasibuan (2015 : 130), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu meliputi :

1. Gaji/upah

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap pegawai. Untuk mencapai hal itu, ada diantara para pegawai yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

2. Kompensasi

Pemberian kompensasi pada hakekatnya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam upaya peningkatan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan direncanakan sebelumnya, dimana pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan status, golongan, dan jabatan yang dipegang oleh seorang pegawai, pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi peraturan-peraturan hukum yang dibuat oleh pengusaha tentang standar gaji minimum yang harus dipatuhi oleh setiap perusahaan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

4. Semangat kerja

Semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada dirinya untuk bekerja dengan giat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Kepemimpinan

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal dalam mengemban misinya untuk mencapai tujuan, karena sebagian besar ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam memimpin organisasi tersebut. Dalam organisasi para pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan, dimana pemimpin harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya.

1.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, menurut Robbins (2015:260):

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

mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Sedangkan menurut Rivai (2016:43) Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada tujuh indikator, yaitu:

1. Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen kerja, yaitu pegawai memihak kepada organisasi kerja.
7. Tanggung jawab, yaitu keinginan untuk memikul sebuah kewajiban.

Sedangkan menurut Rivai (2016:43) ada beberapa elemen pokok yaitu :

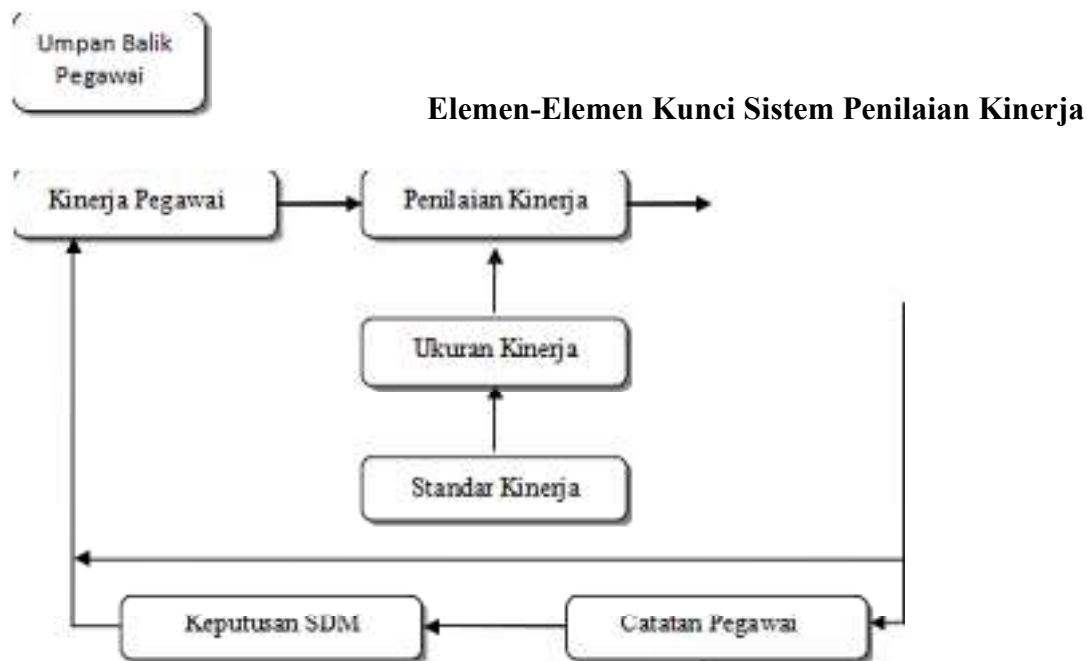
1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja / *feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun faktor eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan *feedback* guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

1.1.1.4. Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2015 : 201) menyatakan pendekatan penilaian performance hendaknya mengidentifikasi standar performance yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada pegawai dan Departemen Sumber Daya Manusia. Untuk lebih jelasnya berikut ilustrasi gambar elemen-elemen kunci sistem penilaian performance atau kinerja dapat dilihat pada Gambar II.1 berikut ini :

Gambar 2.1



Jika standar *performance* atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bias, merenggangkan hubungan manajer dengan pegawai, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik, perbaikan dalam

perilaku sumber daya manusia tidaklah mungkin terjadi dan departemen tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi sumber daya manusianya. Dengan demikian, keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai kompensasi akan terganggu.

Departemen sumber daya manusia biasanya merancang dan mengelola sistem penilaian *performance* perusahaan. Sentralisasi menjamin terjadinya keseragaman. Meskipun departemen sumber daya manusia dapat mengembangkan pendekatan yang berbeda untuk para manajer, profesional, pekerja, dan kelompok lain, namun keseragaman dalam tiap kelompok dibutuhkan untuk menjamin hasil

yang dapat dibandingkan. Departemen itu sendiri bisa jadi jarang menilai *performance* secara aktual. Sejumlah penyebab umum yang sering menimbulkan kegagalan dan harus dihindarkan disebutkan oleh Dessler (2015 : 102) sebagai berikut :

1. Tidak adanya standar

Tanpa adanya standar berarti tidak terjadi penilaian prestasi yang obyektif. Yang ada hanyalah penilaian subyektif yang mengandalkan perkiraan dan perasaan.

2. Standar yang tidak relevan dan bersifat subyektif

Standar seharusnya ditetapkan melalui proses analisa pekerjaan/jabatan untuk menentukan hasil atau output yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Standar yang tidak realistis

Standar adalah sasaran-sasaran yang berpotensi merangsang motivasi. Standar yang masuk akal dan menantang akan lebih berpotensi untuk merangsang motivasi.

4. Ukuran prestasi yang tidak tepat

Obyektivitas dan perbandingan memerlukan bahwa kemajuan terhadap standar dan pencapaian standar dapat diukur dengan mudah dan transparan. Contoh-contoh ukuran yang bersifat kuantitatif adalah misalnya : 1% tingkat kegagalan produksi karena kualitas, 10 order penjualan dari setiap 100 kunjungan. Sedangkan yang bersifat kualitatif misalnya ; “penyelesaian proyek pada tanggal yang ditetapkan”.

5. Kesalahan penilai

Termasuk dalam kesalahan penilai adalah “keberpihakan” (bias), perasaan syakwasangka, “halo effect” (terpengaruh oleh yang dinilai), kecendrungan untuk “pelit” atau sebaliknya, kecendrungan untuk memilih nilai tengah dan takut untuk menghadapi bawahan.

6. Pemberian umpan balik secara buruk

Pada awal proses manajemen performance, standar harus dikomunikasikan kepada pegawai yang dinilai untuk diketahui dan disepakati. Demikian pula seluruh proses penilaian dan hasil penilaian harus dikomunikasikan pula kepada mereka sesuai dengan prinsip dan tujuan program, khususnya program manajemen *performance*.

1.1.2. Kompensasi

1.1.2.1. Pengertian Pemberian Kompensasi

Kompensasi sebagai salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi yang kurang menarik dapat menimbulkan sebagian sumber daya manusia akan keluar dari organisasi, menyebabkan meningkatnya perputaran tenaga kerja. Pada dasarnya menurut Danang Suntoyo (2013:31) kompensasi yang diterima oleh pegawai dibagi dua macam antara lain:

1. Kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan dan sebagainya yang dibayarkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi non finansial adalah sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang seperti menciptakan program pelayanan bagi pegawai misalnya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Rivai dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo dalam Septawan (2014:5), kompensasi adalah

imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti membutuhkan kompensasi atau imbalan yang cukup dan adil, malah kalau bisa cukup kompetitif di banding dengan organisasi atau perusahaan lain. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas dari seseorang. Suatu sistem kompensasi yang baik perlu didukung oleh metode secara rasional yang dapat menciptakan seseorang digaji atau diberi kompensasi sesuai tuntunan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Marwansyah (2016:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak diberikan kepada pegawai sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuai yang diterima oleh pegawai yang diberikan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan. Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simanora (2004:445) sebagai berikut:

1. Upah dan gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada pegawai pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi pegawai, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

4. Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena pegawai telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

1.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2006:120) mengatakan tujuan kompensasi untuk pegawai sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan pegawai. Pegawai mengerjakan tugasnya dengan baik sedangkan perusahaan wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan Pegawai yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan lebih besar, maka manajer akan lebih mudah memotivasi Pegawainya.

5. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas Pegawai lebih terjamin.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin Pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan Pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintah dapat dihindari. Kompensasi dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal perusahaan yaitu:

a. Faktor eksternal antara lain:

1. *The Labour Market* (Pasar tenaga kerja). Apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas.
2. *The economy* (Kondisi perekonomian) tingkat daya saing mempengaruhi kemampuan organisasi untuk membayar upah yang tinggi.
3. *The government* (pemerintah) dimana secara langsung mempengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah.
4. *Unions* (perserikatan) mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja.

b. Faktor internal antara lain:

1. *The labour budget* (anggaran tenaga kerja)
2. *Who makes compensation decision* (pembuatan keputusan kompensasi).

1.1.2.3. Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi untuk pegawai. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:25) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi adalah:

1. *Labor market* (pasar tenaga kerja)

Pemberian kompensasi untuk jabatan yang sama di pasar tenaga kerja yang berbeda akan sangat bervariasi. Sering kali biaya hidup akan lebih tinggi dan kompetisi untuk menjadi pegawai terbaik akan lebih tinggi di daerah perkotaan dimana banyak perusahaan yang bersaing untuk menjadi yang terbaik.

2. *Labor Union* (serikat buruh)

Serikat buruh atau serikat pekerja menyatakan dukungan legislative dalam skala yang luas untuk hak pegawai untuk mengatur dan terlibat di dalam perundingan. Serikat buruh biasanya lebih untuk menentukan kompensasi melalui proses tawar-menawar kolektif, yang menggambarkan negosiasi serikat pekerja yang mewakili kepentingan pegawai dan manajemen perusahaan.

3. *Economy* (ekonomi)

Kondisi ekonomi sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Sebagai contoh, ketika ekonomi sedang tertekan umumnya penawaran tenaga kerja meningkat sehingga membuat harga atau upah nya lebih kecil dari harga pasaran. Sebaliknya jika kondisi ekonomi sedang meningkat, kompensasi bagi tenaga kerja pun akan tinggi.

4. *Interindustry Wage Differentials*

Di pasar tenaga kerja yang kompetitif, perusahaan berusaha untuk menarik dan mempertahankan individu terbaik untuk pekerjaan sebagian dengan menawarkan upah dan tunjangan yang menguntungkan tenaga kerja. Beberapa perusahaan sayangnya tidak dapat bersaing atas dasar upah dan tunjangan. Memang, ada perbedaan upah di berbagai industri. Perbedaan ini dikenal sebagai upah interindustry atau perbedaan kompensasi.

5. *Legislation* (peraturan pemerintah).

Kebijakan pemerintah juga turut memengaruhi jumlah kompensasi diterima setiap individu. Sebagai contoh, hukum tentang kompensasi yang berlaku menentukan jumlah yang harus di hitung dan di bayarkan. Hukum yang berlaku melarang memberi upah lebih sedikit kepada salah satu jenis kelamin jika pegawai tersebut melakukan pekerjaan yang substansial yang sama.

2.1.2.3. Indikator Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko (2015), kompensasi dibagi menjadi:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, insentif, bonus.

a. Gaji

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk pegawai tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Upah

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.

c. Insentif

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk pegawai tetap atau *part-time* sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

d. Bonus

Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk :

- 1) Istirahat *on-the-job*
- 2) Hari-hari sakit
- 3) Liburan dan cuti
- 4) Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll

b. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk :

- 1) Asuransi Jiwa
- 2) Asuransi Kesehatan
- 3) Asuransi Kecelakaan
6. Program Pelayanan Pegawai (*Employee service*)
 - 1) Program rekreasi
 - 2) Cafeteria
 - 3) Beasiswa pendidikan

- 4) Fasilitas pembelian
- 5) Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
7. Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi pegawai terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama.

2.1.3. Beban Kerja

2.1.3.1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja menurut Permendagri No.12/2008 adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2011:106), bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Menurut Menpan (1997), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja menurut Laraswati (2021) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan

tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Menurut Moekijat (2010: 20) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja hasil kali antara volume kerja yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2. Pengukuran Beban Kerja

Menurut Ilyas dalam Krisna (2012) ada tiga cara yang dapat digunakan untuk mengukur beban kerja yaitu:

1. Work Sampling

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personil pada suatu unit, bidang ataupun jenis tenaga tertentu. Pada work sampling kita dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktivitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara aktivitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

2. *Study Time and Motion*

Teknik ini dilaksanakan dengan mengamati secara cermat kegiatan yang dilakukan oleh personil yang sedang diamati. Pada *time and motion study*, kita juga dapat mengamati sebagai berikut:

- a. Aktivitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja.
- b. Kaitan antara petugas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja.

3. *Daily Log*

Daily log merupakan bentuk sederhana dari work sampling, dimana orang-orang yang diteliti menuliskan sendiri kegiatan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan tersebut. Penggunaan teknik ini sangat tergantung pada kerjasama dan kejujuran dari personel yang diteliti. Dengan menggunakan formulir kegiatan dapat dicatat jenis kegiatan, waktu, dan lamanya kegiatan dilakukan.

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Moekijat (2015: 20) mengemukakan bahwa analisis beban kerja memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis-jenis jabatan dan pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas.

Prihartini (2017: 49), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, organisasi kerja, dan lingkungan kerja serta faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Sedarmayanti (2019:82) untuk mencapai efisiensi beban kerja perlu dipenuhi syarat-syarat berhasil guna efektif, ekonomis, pelaksanaan kerja yang dapat dipertanggung jawabkan, pembagian kerja yang nyata berdasarkan beban kerja, rasionalitas wewenang dan tanggung jawab, serta prosedur kerja praktis untuk dapat dilaksanakan.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Suprihhadi (2014: 43) dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh pegawai. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas (task) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan pegawai dengan pegawai, dan sebagainya

2. Faktor internal

Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi:

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

2.1.3.4. Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian Laraswati (2021) sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

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

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

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

2.4. Penelitian Sebelumnya

Sebagai bahan untuk pertimbangan dalam melakukan penelitian, penulis turut mencantumkan beberapa penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang pernah penulis baca dan sebagai bahan referensi untuk penelitian diantaranya sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyu, 2014) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja pegawai Bagian Bengkel PT. Sumber Bahtera Motor (Nasmoco) Cabang Janti Yogyakarta”. Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan konsep variabel yaitu kompensasi. Hasil penelitian yang diperoleh penulis adalah terdapat pengaruh secara simultan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Sumber Bahtera Motor (Nasmoco) Cabang janti.

Penelitian yang dilakukan oleh (Teruna, 2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan. Sampel yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 responden yang digunakan dengan menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji t, korelasi sederhana, korelasi berganda dan uji determinasi.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan angket kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 21,5 persen hasil variasi dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 78,5 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

Edi Nugroho (2015), dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) kantor BMKG stasiun Geofisika Manado sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

Parerung, Adolfina, dan Merkel (2016) dalam jurnal yang berjudul “Disiplin, Kompensasi dan beban kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara”. Menunjukkan bahwa dari kajian teori yang ada, didapatkan konsep variabel yaitu kompensasi dan pengembangan karir. Hasil penelitian yang diperoleh penulis adalah sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Muhammad Rifky Pratama (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada pegawai Giant Hypermart Malang)”. Metode analisis menggunakan Regresi Linier Berganda (Multiple Regression) Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai giant hypermart.

Tabel 2.1

Matrik

Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Metode Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Wahyu (2014)	Metode Kuantitatif	Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Bengkel PT. Sumber Bahtera Motor (Nasmoco) Cabang Janti Yogyakarta	Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Sumber Bahtera Motor (Nasmoco) Cabang janti.	- Variabel Penelitian kompensasi dan kinerja pegawai - Skala pengukuran - Metode pengumpulan data	- Variabel Penelitian Kompensasi non finansial - Pengambilan Sampel - Lokasi Penelitian

2.	Teruna (2015)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Aplikasinusa Lintasarta Medan	Hasil pengujian menunjukkan Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai	- Variabel Penelitian Bean Kerja dan kinerja pegawai - Skala pengukuran	- Pengambilan Sampel - Waktu Penelitian
3.	Edi Nugroho (2015)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado	pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) kantor BMKG stasiun Geofisika Manado sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain	- Variabel Penelitian kompensasi dan kinerja pegawai - Skala pengukuran	- Waktu penelitian - Pengambilan Sampel - Lokasi Penelitian
4.	Parerung, Adolfina, dan Merkel (2016)	Metode Kuantitatif	Disiplin, Kompensasi dan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara	Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi	- Variabel Penelitian kompensasi, beban kerja dan kinerja pegawai - Metode Penelitian	- Variabel Penelitian disiplin dan - Jumlah Sampel - Waktu Penelitian
5.	Muhammad Rifky Pratama (2017)	Metode Kuantitatif	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Giant Hypermart Malang)	Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai giant hypermart	- Variabel Penelitian kepuasan kerja dan kinertja pegawai - Pengambilan Sampel - Metode	- Variabel Penelitian motivasi - Jumlah Sampel - Lokasi Penelitian - Waktu Penelitian

					Penelitian	n
--	--	--	--	--	------------	---

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada pegawai. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada pegawai, sehingga pegawai yang baik akan meninggalkan perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) adalah “Sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan”. Penelitian yang dilakukan oleh Nancy Yusnita (2014) menyatakan bahwa Terdapat hubungan nyata dan positif terhadap kompensasi dan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja pegawai akan menjadi rendah.

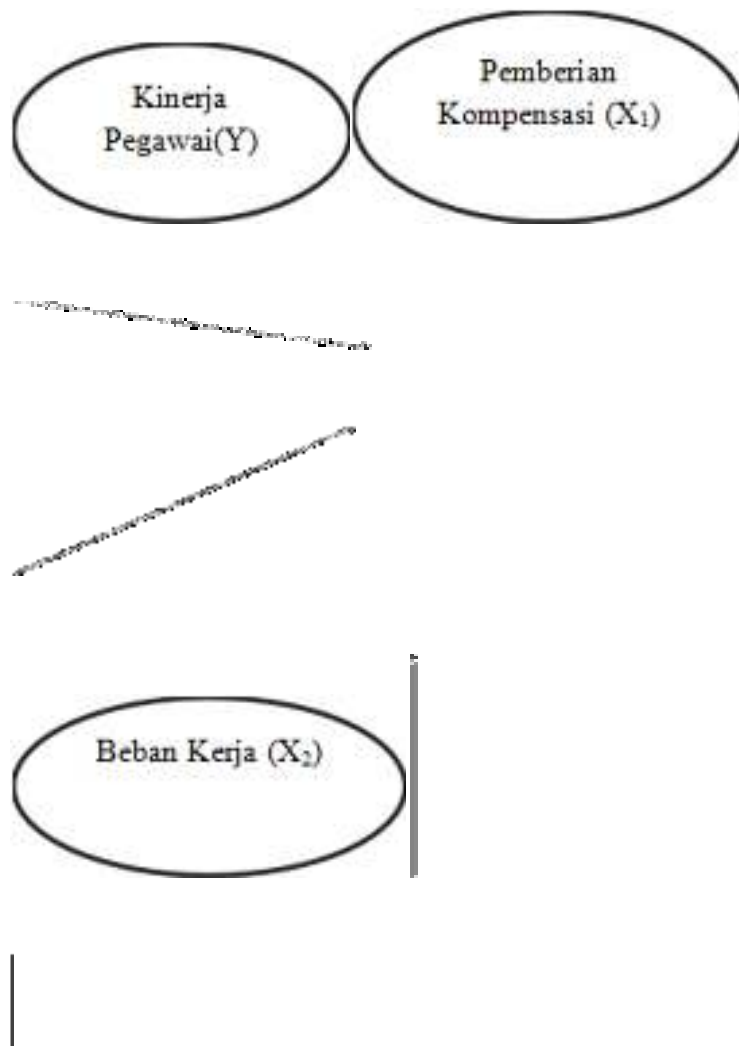
2.5.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2016), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai sebagai berikut : dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang

diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai Kahneman dalam Warr (2015:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa dalam bekerja. Pegawai seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan pegawai melemah dan perasaan tertekan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini meliputi pemberian Kompensasi dan Beban Kerja. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Penelitian Sebelumnya (Teruna, 2015)

Gambar. 2.2 Kerangka Pemikiran

2.7. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Untuk mengetahui ada atau tidaknya Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh maka diperlukan adanya hipotesis penelitian.

H₁: Pemberian Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh.

H₂: Beban Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh.

H₃: Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan suatu skema menyeluruh yang mencakup program penelitian (Husein, 2011: 54).

1.1.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan variabel yang akan diteliti jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu, empiris, obyektif, terstruktur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data yang diperoleh dari perusahaan yang diteliti dalam bentuk angka-angka. (Sugiono, 2014:7).

1.1.2 Horizon Waktu

Lokasi yang akan menjadi objek penelitian penulis adalah Dinas Sosial Banda Aceh. Penelitian ini direncanakan akan dimulai dari bulan Januari – Februari 2023.

Tabel 3.1. Jadwal Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Agust-22	Sep-22	Nov 2022	Des-22	Jan-23	Feb-23
1	Pengajuan Judul						
	Penyusunan						
2	Proposal						
	Bimbingan						
3	Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Penelitian						
6	Bimbingan Skripsi						
7	Sidang						

1.1.3 Unit Analisis

Unit analisis merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. (Sekaran, 2011: 173). Unit analisis pada penelitian ini adalah kelompok. Kelompok yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Sosial Banda Aceh.

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah keseluruhan unsur-unsur yang akan diteliti dan akan dijadikan obyek penelitian dan kesimpulan yang ditarik hanya berlaku untuk keadaan obyek-obyek tersebut. Untuk mengetahui kinerja pegawai setelah menerima kompensasi, populasi dalam penelitian ini

merupakan seluruh pegawai pada Dinas Sosial Banda Aceh yang berjumlah 50 (lima puluh) orang pegawai.

Dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka teknik penarikan data menggunakan metode sensus (*total sampling*), metode ini menurut Sugiyono (2014) dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Dalam penelitian ini responden yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai di Dinas Sosial Banda Aceh yakni keseluruhan dari jumlah populasi sebanyak 50 orang ini akan penulis jadikan sebagai sampel penelitian.

1.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstruk, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk lebih baik.

Tabel. 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Dependent						
1.	Kinerja pegawai (Y)	Robbins (2015:260) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu. - Efektivitas - Kemandirian	1-5	Likert	A1-A5

		yang diberikan				
Independent						
2.	Kompensasi (X1)	Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.	- Upah dan gaji - Insentif - Tunjangan - Fasilitas	1-4	Likert	B1-B4
3.	Beban Kerja (X2)	Dalam penelitian ini menurut Laraswati (2021) beban kerja sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.	- Target yang harus dicapai - Kondisi pekerjaan - Standar pekerjaan	1-3	Interval	B1-C3

1.4 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah serangkaian klasifikasi yang menggambarkan sifat informasi dalam nilai yang diberikan pada suatu variabel, hal ini tentu saja menghubungkan nilai-nilai yang diberikan pada suatu variabel satu sama lain, sehingga atas dasar itulah tingkat pengukuran digunakan untuk menggambarkan informasi. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk memberikan bobot pada alternatif pilihan tingkat kesetujuan pada pernyataan yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Kompensasi. Skala Likert yang digunakan dengan interval 1-5. Alternatif pilihan tingkat kesetujuan untuk masing-

masing pernyataan yang berhubungan dengan masing- masing faktor berdasarkan skor/bobot skala Likert, seperti terlihat pada Tabel 3.1- di bawah ini:

Tabel 3.2

Alternatif Pilihan Jawaban Berdasarkan Skor

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sasmita dan suki (2015).

1.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang akan dilakukan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang falid dan reliabel. Dalam penelitian teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan atau peninjauan secara mendalam. Apabila dihubungkan dengan penelitian maka observasi dapat diartikan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap sesuatu baik benda, perilaku maupun kondisi dari berbagai gejala yang diteliti. Observasi dilakukan dengan cara mendatangi lokasi penelitian pada Dinas Sosial Banda Aceh.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu teknik pengumpulan data yang berupa serangkaian pertanyaan yang diajukan pada responden untuk mendapat jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. (Sugiono,2014:142).

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan dan mempelajari dokumen- dokumen pendukung yang diperoleh langsung dari Dinas Sosial Banda Aceh, seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan dokumen- dokumen pendukung lainnya.

1.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda karena variabel independen yang digunakan dua variabel yakni pemberian kompensasi dan beban kerja, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi linear berganda.

1.6.1 Analisis Deskripsi

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan variabel kompensasi (X) terdiri dari 6 item sedangkan kinerja pegawai sebanyak 4 item pernyataan. Berdasarkan analisis tersebut dapat diketahui berapa rata-rata keseluruhan. Penentuan kelas atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik Regresi Linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Persamaan umum regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Kompensasi

3.7.Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas

Ferdinand (2014: 129) berpendapat bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Kriteria penilaian uji validitas ini adalah apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka item pertanyaan valid, dan sebaliknya bila $R_{hitung} < R_{tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid. Adapun nilai R_{tabel} dapat dilihat pada. Uji validitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui variabel yang ada pada kuesioner *reliable* (dapat dipercaya) atau tidak berdasarkan persepsi yang diterima dari responden. Adapun kriteria pengujian uji reliabilitas ini bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $> 0,6$ maka variabel *reliable*, dan sebaliknya bila nilai *Cronbach Alpha* pada variabel $< 0,6$ maka variabel tidak

reliable. Uji reliabilitas ini diolah dengan bantuan program *Statistic Package For Social Science* (SPSS).

3.7.3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov – Smirnov* dengan menggunakan tingkat signifikan 5% maka jika nilai P value (Sig.) diatas nilai signifikan 5% dapat disimpulkan bahwa data diambil dari populasi yang berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Adanya variansi variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (Homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, atau terjadi homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji Scatterplot dengan pengambilan keputusan jika di mana tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini untuk melihat variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi linier 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 variabel independen lainnya. Nilai umum yang biasa dipakai adalah nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Situmorang, 2010: 151).

3.8. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji statistik t, uji statistik F, dan uji koefisien determinasi.

1. Uji t

Menurut Kuncoro (2013: 148) mengemukakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ (α) dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ (α) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu peneliti juga menggunakan kriteria hipotesis sebagai berikut:

- H1: $b_1 \neq 0$, Terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberian kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).
- H1: $b_2 \neq 0$, tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberian kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Uji F

Menurut Kuncoro (2013: 150), uji statistik F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.
- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka artinya variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Selain itu terdapat kriteria pengujian hipotesis untuk melihat hubungan simultan variabel X secara bersamaan terhadap variabel terikat Y. Adapun kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- $H_3: b_1 \times b_3 = 0$, Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberian kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).
- $H_3: b_1 \times b_3 \neq 0$, Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel pemberian kompensasi (X1), Beban Kerja (X2), terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen yang terbatas.

Tabel 3.4

Nilai Koefisien Determinasi

Interval Koefisien Determinasi (R²)	Tingkat Ketepatan
< 0,20	Buruk
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang (Cukup)
>0,61	Tinggi

Sumber: Ghozali (2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Sosial Kota Banda Aceh

Dari catatan sejarah dapat diungkap bahwa Instansi Sosial lahir dua hari setelah diproklamirkannya Negara Kesatuan Republik Indonesia, tepatnya pada tanggal 19 Agustus 1945, bersamaan dengan lahirnya beberapa instansi. Pada mulanya instansi sosial dinamakan Kementerian Sosial.

Dinas Sosial Kota Banda Aceh adalah merupakan satuan kerja yang baru terbentuk pada jajaran Pemerintah Kota Banda Aceh berdasarkan Peraturan Walikota Banda Aceh Nomor 46 Tahun 2016 yang merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana otonomi daerah Kota di bidang Sosial. Sebelum adanya Perwal nomor 46 tahun 2016 tentang Susunan, Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan dan Tata Kerja Dinas Sosial Kota Banda Aceh, Urusan Sosial dilaksanakan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banda Aceh.

46

Sesuai dengan Perwal tersebut di atas, maka dalam penyelenggaraan pembangunan Daerah dibidang Kesejahteraan Sosial dilaksanakan oleh Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Untuk itu diperlukan adanya Perencanaan Strategis yang merupakan langkah awal agar mampu menjawab tuntutan lingkungan strategi. Renstra Dinas Sosial mendukung visi Walikota Banda Aceh yaitu “*Terwujudnya Banda Aceh Gemilang Dalam Bingkai Syariah*”.

Dinas Sosial mempunyai Renstra yang disusun oleh pimpinan dan anggota secara integrasi dari potensi sumber daya manusia dengan sumber daya lainnya yang diharapkan mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategis yang terus mengalami perubahan sesuai dengan dinamika sosial kemasyarakatan.

RPJP Dinas Sosial Kota Banda Aceh tahun 2007-2027 merupakan suatu dokumen perencanaan pembangunan daerah untuk periode 20 tahun kedepan yang selanjutnya akan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM). Program yang dilaksanakan berupa penyelenggaraan pembinaan, pengawasan, pengelolaan unit pelaksana teknis (UPT) dinas. Dengan mengacu kepada ketentuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2016-2021. Kegiatan yang dilaksanakan adalah perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, dan pelaksanaan pelayanan umum pemerintah Dinas Sosial Kota Banda Aceh, dan dikuatkan dengan Qanun Kota Banda Aceh Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Organisasi Perangkat Kerja daerah Kota Banda Aceh. Kemudian pembangunan jangka pendek (RPJPD) Pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh berlangsung dari tahun 2021-2022. Jenis pembangunan yang dilakukan adalah pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, dan penyelenggaraan kesektarian dinas.

1.1.2. Fungsi Dinas Sosial Kota Banda Aceh

Untuk melaksanakan tugas dimaksud, Dinas Sosial mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan di bidang Sosial;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang Sosial;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Sosial;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas Sosial sesuai dengan lingkup tugasnya; dan\
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

1.1.3. Kewenangan yang Dimiliki Dinas Sosial Kota Banda Aceh

- a. Penerbitan izin pengumpulan sumbangan.
- b. Pengembangan potensi sumber kesejahteraan social.
- c. Pembinaan lembaga konsultasi kesejahteraan keluarga (LK3).
- d. Pemulangan warga negara migran korban tindak kekerasan dari titik debarkasi di kota untuk dipulangkan ke gampong asal.
- e. Pemeliharaan anak-anak terlantar.
- f. Pendataan dan pengelolaan data fakir miskin.
- g. Penyediaan kebutuhan dasar dan pemulihan trauma bagi korban bencana.

1.1.4. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Banda Aceh

Struktur Organisasi Dinas Sosial terdiri dari : Kepala Dinas Kepala Dinas mempunyai tugas membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang Sosial yang menjadi kewenangan Kota dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kota. Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam pengelolaan urusan administrasi, keuangan, kepegawaian, ketatausahaan dan tata laksana, kearsipan, umum, perlengkapan dan peralatan, kerumahtanggaan, hukum, penyelenggaraan dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Sosial. Seksi Perlindungan Sosial Bagi Korban Bencana Alam dan Bencana Sosial 2) Seksi Jaminan Sosial Keluarga Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial mempunyai fungsi : a. penyiapan bahan penyusunan

program kerja dan rencana kerja bidang perlindungan sosial korban bencana alam, perlindungan sosial korban bencana sosial, jaminan sosial keluarga; b. penyiapan bahan penyusunan perumusan kebijakan bidang perlindungan sosial korban bencana alam, perlindungan sosial korban bencana sosial, jaminan sosial keluarga sesuai dengan lingkup tugasnya.

1.2.Hasil Penelitian

4.2.1. Analilis Deskriptif Karakteristik Responden

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	30%
2	D3	14	28%
3	S1	15	30%
4	S2	6	12%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Karakteristik Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang ber pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 15 orang pegawai atau 30%, yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 14 orang dengan persentase 28%, kemudian yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 15 orang atau 30% dan dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 12%. Dari penjelasan diatas, dapat di klaim bahwa tingkat pendidikan pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh masih rendah dikarenakan masih terdapatnya dua kelompok pendidikan yakni S1 dan SMA/SMK dengan tingkat persentase yang sama sebesar 30% atau sebanyak 15 orang. Hal ini dapat diketahui bahwa orang yang mampu meningkatkan kinerja adalah orang yang dapat mengaplikasikan semua pekerjaannya dengan baik, dalam penelitian ini terdapat kelompok

pendidikan S1 yang sudah dapat mengaplikasikan kinerja dengan baik yakni sebanyak 15 orang atau sebesar 30%. Berdasarkan data ini dapat diyakini bahwa kinerja pegawai pada kelompok pendidikan masih rendah, dikarenakan terdapatnya pendidikan SMA/SMK dengan tingkat persentase yang tinggi.

Selain itu, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan penghasilan yakni sebagai berikut:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Kelompok Pendidikan	Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1 Juta	15	30%
2	D-3	2 Juta	14	28%
3	S1	3 Juta	15	30%
4	S2	4 Juta	6	12%
Jumlah			50	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan karakteristik responden dari penghasilan, maka dapat diketahui pegawai yang memiliki penghasilan 1 Juta 15 orang dengan persentase 30%, dengan dilandaskan oleh Undang-Undang Nomor 19 Prp Tahun 1960 tentang peraturan gaji perusahaan Negara. Pegawai dengan penghasilan 2 Juta sebanyak 14 orang atau 28%. Sedangkan pegawai dengan penghasilan 3 sebanyak 15 orang atau 30%. Kemudian tingkat penghasilan 4 juta sebanyak 6 orang atau 12%. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1977 tentang peraturan pengajian PNS.

Dari pernyataan tersebut, dapat di klaim bahwa penghasilan pegawai dapat menjadi penghambat

kinerja dalam bekerja, dikarenakan dapat dilihat dari jawaban responden bahwa yang mempunyai penghasilan 1 Juta berjumlah 15 orang pegawai sedangkan yang memiliki penghasilan 4 juta hanya terdiri dari 6 orang pegawai, sehingga hal ini menjadi salah satu penghambat menurunnya kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh dengan tingkat penghasilan tidak merata.

Kemudian terdapat juga karakteristik responden berdasarkan masa kerja yakni sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	5 Tahun	25	50%
2	3 Tahun	15	30%
3	1 Tahun	10	20%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan masa kerja pegawai dapat dijelaskan bahwa sebanyak 25 orang atau 50% dengan masa kerja 5 tahun, sebanyak 15 orang responden atau 30% dengan masa kerja 3 tahun, dan terdapat 10 orang pegawai yang memiliki masa kerja 1 tahun atau 20%. Dari penjelasan diatas, dapat diklaim bahwa masa kerja sudah mendukung terjadinya peningkatan kinerja pegawai dikarenakan dapat dilihat dari tabel terdapat 25 atau 50% responden dengan masa kerja 5 tahun yang membuktikan kinerja yang dicapai sudah mendukung sesuai dengan lamanya pegawai bekerja pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh. Semakin lama seorang pegawai bekerja, maka semakin meningkat juga kinerja yang diberikan.

4.2.2. Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini, mengamati dua variabel bebas (*Independent Variable*) yaitu variabel pemberian kompensasi (X_1) dan variabel beban kerja (X_2), selain itu peneliti juga mengamati satu variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edi Nugroho (2015) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel X (Kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) sebesar 57,76% dan sisanya 42,24% ditentukan oleh variabel lain.

4.2.2.1. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut:

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik	2	4,0	29	58,0	10	20	6	12,0	3	6,0	2,58
2	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya	0	0,0	0	0,0	10	20,0	19	38,0	21	42,0	4,22
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0,0	0	0,0	15	30,0	5	10,0	30	60,0	4,3
4	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya	0	0,0	0	0,0	5	10,0	29	58,0	16	32,0	4,22
5	Saya bekerja secara mandiri	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	62,0	19	38,0	4,38
Rerata												3,94

Tabel. 4.4. Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Sumber: Data di Olah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4. dapat di jelaskan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Banda Aceh sudah relatiif baik dengan nilai jawaban rata-rata 3,94 unit skala likert, nilai mendapatkan 4 (skor untuk pilihan jawaban sangat setuju, kondisi ini menandakan sebagian besar dari jumlah pegawai yang terdata menjawab sangat setuju untuk sejumlah pertanyaan kinerja pegawai tersebut. Hanya ada sebagian kecil dari jumlah pegawai yang memilih alternatif jawaban tidak setuju kurang setuju, dan sangat setuju dari 3 indikator pertanyaan tentang kinerja tersebut, pegawai dapat memiliki kuantitas kerja yang baik, dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan dan pegawai juga mampu bekerja dengan mandiri yakni sangat setuju 30 orang pegawai atau 60,0%.

4.2.2.2. Variabel Pemberian Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai pemberian kompensasi dapat dilihat dari tabel 4.5 berikut:

Tabel. 4.5. Penjelasan Responden terhadap Pemberian Kompensasi

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1	2,0	3	6,0	15	30,0	20	40,0	11	22,0	3,74
2	Saya mendapatkan intensif tambahan	3	6,0	0	0,0	14	28,0	21	42,0		24,0	3,78

diluar gaji dari
kantor Dinas
Sosial Banda
Aceh

12

3	Saya mendapat tunjangan di luar gaji dan insentif.	0	0,0	0	0,0	10	20,0	26	52,0	14	28,0	4,09
4	Saya mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial	0	0,0	0	0,0	12	24,0	24	48,0	14	28,0	4,04

Rerata

3,91

Sumber: Data di Olah (2023)

Berdasarkan data diatas, dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sebanyak 11 orang yang sangat setuju dengan jumlah persentase 22,0%, kemudian indikator yang menyatakan bahwa pegawai mendapatkan insentif tambahan diluar gaji sebagian pegawai sangat tidak setuju dengan jumlah pegawai 3 orang atau 6,0%, sedangkan pegawai dengan kategori kurang setuju 10 orang atau 20%. Indikator pegawai mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial jumlah tertinggi pada jawaban responden sangat setuju yakni sebanyak 26 pegawai atau sebesar 52, 0% dengan nilai rata-rata pada variabel kompensasi adalah 4,09%. Kemudian juga ditemukan nilai rata-rata dari frekuensi responden sebanyak 3,91

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa pegawai diberikan gaji

yang sesuai dan sebanding dengan kinerja pegawai sehingga pegawai bekerja dengan baik dan tidak mudah lalai. Kemudian, mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan di luar gaji dan intensif kepada pegawai ialah setuju, hal ini dikarenakan pegawai diberikan tunjangan yang jelas dan sesuai dengan kebutuhan oleh perusahaan. Sehingga jika ada pegawai yang memerlukan tunjangan maka perusahaan akan segera dipenuhinya. Selain itu, responden mengenai pemberian fasilitas perlindungan dan keselamatan kerja kepada pegawai ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan selalu memberikan kemudahan baik dalam jaminan keselamatan maupun kesehatan kerja dengan efektif dan dapat memberikan kehidupan yang layak bagi pegawai.

4.2.2.3. Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai beban kerja dapat dilihat dari tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.6. Penjelasan Responden terhadap Beban Kerja

No	Item Pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya bekerja sesuai target yang akan dicapai	0	0,0	0	0,0	17	34,0	24	48,0	9	18,0	3,84
2	Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan	0	0,0	0	0,0	14	28,0	27	54,0	9	18,0	3,9

pekerjaan dalam kondisi apapun Saya berusaha tenang di saat 3 beban kerja semakin banyak	0	0,0	0	0,0	8	16,0	26	52,0	16	32,0	4,16
	Rerata										3,96

Sumber: Data di Olah (2023)

Dari data diatas, dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbedabeda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress.

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai memiliki target kerja yang jelas dengan nilai rata-rata 3,96 yakni sebanyak 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 18,0%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 24 orang atau 48,0%. Dan pegawai yang menjawab kurang setuju berjumlah 14 orang atau 28,0%. Tanggapan responden mengenai pengambilan keputusan pegawai menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 50 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 18,0%. Pegawai yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 54%. Dan pegawai yang menjawab kurang setuju berjumlah 14 orang atau 28,0%.

Pegawai berusaha tenang saat beban kerja semakin banyak dan pegawai tetap menyeimbangkan pekerjaan, Namun jika pegawai tidak mampu menyeimbangkan beban kerja yang diberikan maka akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja sehingga pegawai yang tidak mampu menyeimbangkan beban kerja dan kinerjanya dengan baik maka semangat kerja akan menurun juga. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pegawai mampu menyeimbangkan beban kerja. Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pegawai mampu pegawai berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak namun pegawai dapat menyeimbangkan beban kerja yang diberikan yang berjumlah 50 orang responden.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai saat beban kerja semakin banyak namun pegawai dapat menyeimbangkan beban kerja yang diberikan ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa masih banyak dari pegawai yang merasa beban kerjanya kurang menyeimbangkan diri dan kinerja dari tugas pegawai dan selalu memberikan beban kerja yang lebih tinggi kepada seluruh pegawai.

4.2.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,106	2,756		6,569	0,000
	Pemberian Kompensasi	0,218	0,171	0,217	2,677	0,001
	Beban Kerja	0,154	0,254	0,103	0,603	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

$$Y = 18,106 + 0,218X_1 + 0,154X_2 + e$$

- 1) Dalam penelitian ini nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 18,106 artinya jika beban kerja dan kompensasi satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 18,106. Artinya jika Kantor Dinas Sosial Banda Aceh tidak memberikan beban kerja yang sulit dan tidak seimbang serta tidak meningkatkan kompensasi yang diberikan untuk pegawai secara efektif maka kinerja pegawai akan berada tetap pada nilai 18,106.
- 2) Koefisien regresi dari kompensasi (X_1) perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b_2)= 0,218 dengan tingkat signifikan 0,001 pada level signifikan tingkat 1%, hal ini berarti jika perusahaan memberikan kompensasi dan tunjangan serta apresiasi yang baik kepada pegawai sehingga pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya maka kinerja pegawai akan memiliki hubungan yang signifikan meningkat sebesar (0,218) atau 21,8%.
- 3) Koefisien regresi dari variabel beban kerja (X_2) Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki *coefficient* (b_1)= 0,154. Hal ini berarti setiap ada pemberian tugas dan waktu

kerja sesuai dengan beban kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Banda Aceh maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,154 atau 15,4%.

4.2.4. Pengujian Data Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Banda Aceh

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = 50 = 0,279$.

Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Pemberian Kompensasi (X1)	0,897	0,279	Valid
	0,900	0,279	Valid
	0,798	0,279	Valid
	0,868	0,279	Valid
Beban Kerja (X2)	0,557	0,279	Valid
	0,671	0,279	Valid
	0, 618	0,279	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,484	0,279	Valid
	0,413	0,279	Valid
	0,488	0,279	Valid
	0,533	0,279	Valid
	0,262	0,279	Valid

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari tabel diatas diketahui penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel Pemberian Kompensasi (X1), Variabel Beban Kerja (X2) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,279. Suatu indikator dikatakan yang dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar

dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 3 indikator variabel beban kerja, 4 indikator kompensasi dan 5 indikator variabel kinerja pegawai memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghozali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Data

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Ket
Pemberian Kompensasi (X1)	4	0,891	Handal
Beban Kerja (X2)	3	0,659	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	5	0,651	Handal

Sumber: Data Output SPSS , 2022

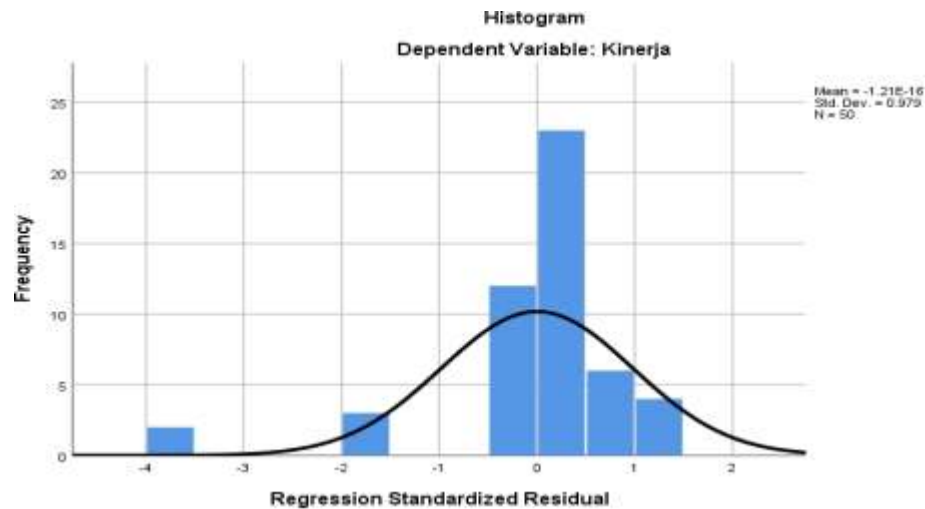
Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha*, bahwa Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,651 kompensasi (X1) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,891 dan beban kerja (X2) mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* 0,659. Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan kinerja pegawai dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal *probability plots*. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

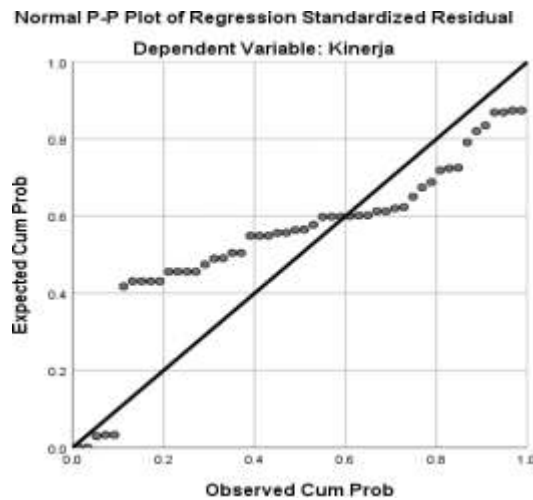
1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2 Uji Histogram



Dari gambar tersebut diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis

frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P- Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang

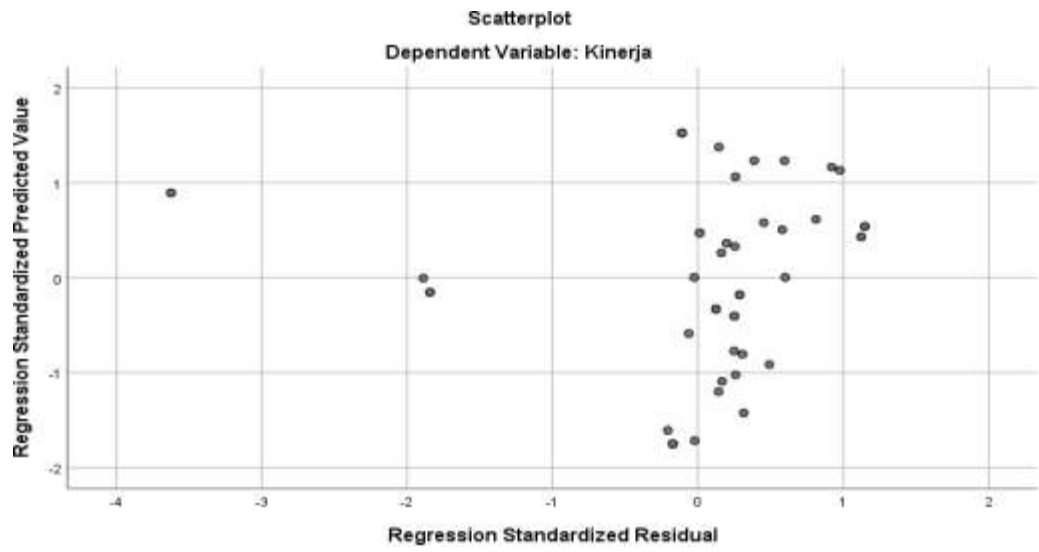
berjauhan juga dari garis frekuensi namun dari bulat tersebut masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

4. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka di sebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-tiitk yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 4.3



Berdasarkan gambar diatas dijelaskan bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik menggunakan *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu Y dan X akan tetapi menyebar secara lembut dan terarah, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai niali VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai toleance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,106	2,756		6,569	0,000		
	Kompensasi	0,218	0,171	0,217	2,677	0,208	0,710	1,409

	Beban Kerja	0,154	0,254	0-,103	0,603	0,549	0,710	1,409
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,710 dan nilai VIF nya adalah 1,409. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian beban kerja, kompensasi dan kinerja pegawai ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.5. Pengujian Hipotesis Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Sosial Banda Aceh

1. Uji T Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja pegawai dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

- 1) Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi (X1) sebesar $2,677 > t \text{ tabel } 2,012$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005 yaitu 0,001 yaitu dengan kriteria $B1 \neq 0$ (2,677

>2.012), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Banda Aceh. Maknanya apa bila kompensasi dinaikan 1% mengakibatkan meningkatnya kinerja sebesar 0,218. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyu (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain, edi Nugroho (2015) menyatakan bahwa variabel X (Kompensasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

- 2) Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X_2) = memiliki nilai t hitung $0,603 <$ dan T tabel 2,012 dengan nilai signifikansi 0,000 yaitu ($0,603 < 2,012$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Banda Aceh. Hal ini sesuai dengan penelitian Teruna (2015) yang menjelaskan bahwa hasil pengujian menunjukkan Beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (kompensasi dan beban kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Kantor Dinas Sosial Banda Aceh), jika: Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Uji F Simultan

ANOVA^a

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F-Hitung	Sig.
1	Regression	4,559	2	2,280	3,820	0,000 ^b
	Residual	130,661	47	2,780		
	Total	135,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pemberian Kompensasi						

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja

— Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{\text{tabel}} = 3,195$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 3,820 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($3,820 > 3,195$) yang berarti bahwa variabel kompensasi dan beban kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Banda Aceh.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap audit

judgment. Nilai (Adjusted R²) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,184 ^a	0,034	0,007	1,66734
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Beban kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .184a. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Banda Aceh dengan nilai Adjusted R *Square* sebesar 0,007 atau 07%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh pegawai ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawai sangat memadai.

4.3.Implikasi Hasil Penelitian

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para pegawai agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan dengan pemberian gaji atau upah yang cukup akan meningkatkan suatu kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dari hasil uji di peroleh nilai koefesien 0,001%, yang seharusnya masih dapat ditingkatkan berdasarkan indikator variabel dalam penelitian ini yakni pada indikator pegawai mendapatkan intensif tambahan diluar gaji dari kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh dengan mayoritas responden 14 orang kurang setuju atau 28,0%.

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Semakin banyak beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin menurun juga tingkat kinerja yang di rasakan oleh pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1.Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh.
3. Kompensasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh .

1.2.Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menurut peneliti sebaiknya Kantor Dinas Ssosial Kota Banda Aceh harus lebih meningkatkan kualitas kerja pegawai dengan baik seperti melakukan pelatihan kepada setiap pegawai dalam meningkatkan kinerjanya tersebut.

2. Menurut peneliti seharusnya Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh agar meningkatkan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kota Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarado, C. d. (2017:56). Workload and Patient Safety Among Critical Care Nurses. *Critical Care Nursing Clinics of North America. Volume 19 (2)*.
- Andriansyah F. I. (2017:55). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. *Ekonomi dan Bisnis Undip*.
- Bambang Guritno dan waridin (2015) Guritno,. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Danang Suntoyo (2013:31). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam pada BNI Syariah Surakarta.
- Edi Nugroho. 2015. *Pengaruh pemberian kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado*. Pustaka Raya: Jakarta.
- Ghozali. (2016:23). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Handoko. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2011). Development of NASA-TLX (Task Load Index Results of Empirical and Theoretical Research. In *Human Mental Workload*, 139- 183.
- Hasan Bahmasari (2018:11) *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Hasibuan (2015:10). Hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai administrasi. Dinas Kesehatan Propinsi. Jawa tengah. Bungin. *Kesehatan Masyarakat*.
- Hasibuan, M. (2017:12). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan delapan belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2011), *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas Ekonomi Manajemen. UI.

- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: pt. rajagrafindo persada.
- Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara (2015:9). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Mangkuprawira (2015: 153). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri (Persero) TBK Kantor Wilayah X Makassar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.
- Manullang (2015: 79). pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Mediasi stres kerja (studi Pada Pt. Msv Pictures Yogyakarta). *Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi*.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2015. *Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3*. Salemba Empat. Jakarta.
- Menpan. (1997). Definisi Beban Kerja. Diterima dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Moekijat (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. CV. Mandar Maju*, Bandung.
- Mondy dan Martocchio (2016:25). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
- Muhammad Risky Pratama. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Pegawai* (Studi Kasus pada Pegawai Giant Hypermart Malang).
- Munandar, Ashar S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Parerung Adifina, dan Merket. *Displin Kompensasi dan Beban Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Privinsi Sulawesi Utara*. Jakarata. Pustaka Raya.
- Permendagri, Sri Suryoko, Widiartanto. 2008. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kawasan Berikat Nusantara Persero Jakarta)
- Prawirosentono, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja karyawan*, Yogyakarta BPFE.
- Prihatini.(2017). *Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di*

Tiap Ruang Rawat Inap RSUD. Sidikalang.

- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizal Faizal. 2018. Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank BJB Garut Tasikmalaya.
- Robbins (2015:260). *Pengertian Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2011), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat*, Jakarta Selatan 12610.
- Septawan (2014:5). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- Septawan. 2014. *Manajemen Personalisa dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, Pers.
- Simamora (2016:339). *Pengertian Pegawai dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Pustaka Raya.
- Siti Nurhasanah. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai PT. Agranet Multicitra Siberkom.
- Slamet Riyadi (2011:66), Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. . *Inovatif. 4 (1): 2598-3172*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi dan Garniwa. 2014. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Teruna & Sriyanto, 2015. Analisis Beban Kerja Dengan Metode Full Time Equivalent Untuk Mengoptimalkan Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International TBK-Honda Sales Operation Region Semarang. *Industrial Engineering Online Journal*.
- Wahyu 2014. Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja

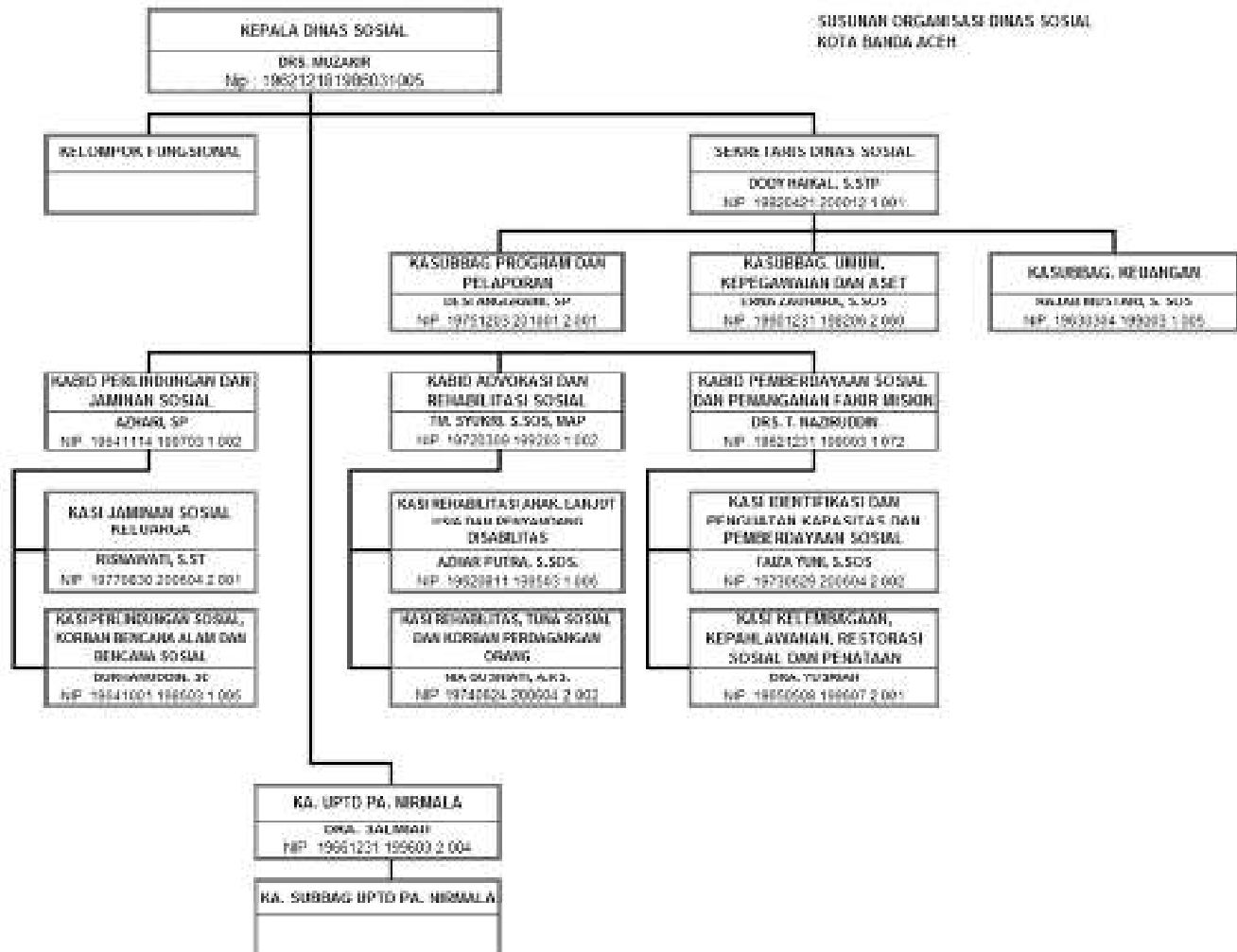
dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh.

Wibowo (2010:7). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru .
Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau .

Wirawan (2016:34). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Yusnita . 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia*.

LAMPIRAN I:
STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL KOTA BANDA ACEH



LAMPIRAN 2:
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	15	30%
2	D3	14	28%
3	S1	15	30%
4	S2	6	12%
Jumlah		50	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Kelompok Pendidikan	Penghasilan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	1 Juta	15	30%
2	D-3	2 Juta	14	28%
3	S1	3 Juta	15	30%
4	S2	4 Juta	6	12%
Jumlah			50	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	5 Tahun	25	50%
2	3 Tahun	15	30%
3	1 Tahun	10	20%
Jumlah		50	100%

LAMPIRAN 3:
FREKUENSI VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	2,5800	,90891	50
Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya	4,2200	,75593	50
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	4,3000	,90914	50
Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya	4,2200	,62466	50
Saya bekerja secara mandiri	4,3800	,49031	50

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,928	2,520	4,380	1,860	1,738	,624	5

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki kuantitas kerja yang baik	17,1200	2,149	-,078	,031	,074
Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya	15,4400	2,251	-,025	,042	-,019 ^a
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	15,3400	2,147	-,078	,026	,074
Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya	15,4000	2,041	,188	,080	-,277 ^a
Saya bekerja secara mandiri	15,2600	2,564	-,024	,088	-,026 ^a
a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.					

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19,6400	2,766	1,66304	5

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity						
			Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People			27,104	49	,553	
Within People	Between Items		124,824	4	31,206	54,235
	Residual	Nonadditivity	,753 ^a	1	,753	1,310
		Balance	112,023	195	,574	
		Total	112,776	196	,575	

	Total	237,600	200	1,188		
Total		264,704	249	1,063		
Grand Mean = 3,9480						
a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 1,926.						

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

FREKUENSI VARIABEL PEMBERIAN KOMPENSASI (X1)

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3,7400	,95959	50
Saya mendapatkan intensif tambahan diluar gaji dari kantor Dinas Sosial Banda Aceh	3,7800	1,07381	50
Saya mendapat tunjangan di luar gaji dan insentif	4,0900	,69517	50
Saya mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial	4,0400	,72731	50

Inter-Item Correlation Matrix				
	Soal Kompensasi 1	Soal Kompensasi 2	Soal Kompensasi 3	Soal Kompensasi 4
Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	1,000	,127	-,154	,014
Saya mendapatkan intensif tambahan diluar gaji dari kantor Dinas Sosial Banda Aceh	,127	1,000	,033	,042
Saya mendapat tunjangan di luar gaji dan insentif	-,154	,033	1,000	-,289
Saya mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial	,014	,042	-,289	1,000

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15,5800	2,983	1,72721	4

ANOVA with Tukey's Test for Nonadditivity							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Between People			36,545	49	,746		
Within People	Between Items		5,575	3	1,858	2,382	,072
	Residual	Nonadditivity	11,656 ^a	1	11,656	16,519	,000
		Balance	103,019	146	,706		
		Total	114,675	147	,780		
	Total		120,250	150	,802		
Total			156,795	199	,788		
Grand Mean = 3,9150							
a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = 14,175.							

FREKUENSI DISTRIBUSI VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Saya bekerja sesuai target yang akan dicapai	3,8400	,70015	50
Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun	3,9000	,67763	50
Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak	4,1600	,70015	50

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya bekerja sesuai target yang akan dicapai	8,0400	1,060	-,219	,048	,208
Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun	8,0000	,816	-,033	,034	-,402 ^a
Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak	7,7600	,798	-,043	,036	-,378 ^a

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,9000	1,235	1,11117	3

ANOVA with Friedman's Test and Tukey's Test for Nonadditivity							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	Friedman's Chi-Square	Sig
Between People			20,167	49	,412		
Within People	Between Items		2,293	2	1,147	2,231	,113
	Residual	Nonadditivity	,210 ^a	1	,210	,405	,526
		Balance	50,164	97	,517		
		Total	50,373	98	,514		
	Total		52,667	100	,527		
Total			72,833	149	,489		
Grand Mean = 3,9667							
a. Tukey's estimate of power to which observations must be raised to achieve additivity = -2,271.							

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,559	2	2,280	,820	0,000 ^b
	Residual	130,661	47	2,780		
	Total	135,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

LAMPIRAN 5:
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN
UJI VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Correlations						
		Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Saya mendapatkan intensif tambahan diluar gaji dari kantor Dinas Sosial Banda Aceh	Saya mendapat tunjangan di luar gaji dan insentif	Saya mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial	Kompensasi
Besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Pearson Correlation	1	,765**	,610**	,717**	,897**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Saya mendapatkan intensif tambahan diluar gaji dari kantor Dinas Sosial Banda Aceh	Pearson Correlation	,765**	1	,626**	,747**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Saya mendapat tunjangan di luar gaji dan insentif	Pearson Correlation	,610**	,626**	1	,599**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
Saya mendapatkan fasilitas selain uang dari kantor Dinas Sosial	Pearson Correlation	,717**	,747**	,599**	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	,897**	,900**	,798**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

UJI VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

Correlations

		Saya bekerja sesuai target yang akan dicapai	Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun	Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak	Beban Kerja
Saya bekerja sesuai target yang akan dicapai	Pearson Correlation	1	,054	-,064	,557**
	Sig. (2-tailed)		,711	,659	,000
	N	50	50	50	50
Saya mampu mengambil keputusan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi apapun	Pearson Correlation	,054	1	,215	,671**
	Sig. (2-tailed)	,711		,133	,000
	N	50	50	50	50
Saya berusaha tenang di saat beban kerja semakin banyak	Pearson Correlation	-,064	,215	1	,618**
	Sig. (2-tailed)	,659	,133		,000
	N	50	50	50	50
Beban Kerja	Pearson Correlation	,557**	,671**	,618**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Correlations							
		Saya memiliki kualitas kerja yang baik	Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Saya bekerja secara mandiri	Total
Saya memiliki kualitas kerja yang baik	Pearson Correlation	1	-,095	,005	,027	-,132	,484**
	Sig. (2-tailed)		,511	,973	,851	,361	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan saya	Pearson Correlation	-,095	1	-,089	,156	,066	,413**
	Sig. (2-tailed)	,511		,538	,281	,648	,003
	N	50	50	50	50	50	50
Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	Pearson Correlation	,005	-,089	1	,014	-,124	,488**
	Sig. (2-tailed)	,973	,538		,921	,392	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Saya mampu memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan saya	Pearson Correlation	,027	,156	,014	1	,229	,533**
	Sig. (2-tailed)	,851	,281	,921		,109	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Saya bekerja secara mandiri	Pearson Correlation	-,132	,066	-,124	,229	1	,262
	Sig. (2-tailed)	,361	,648	,392	,109		,066
	N	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,484**	,413**	,488**	,533**	,262	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,066	
	N	50	50	50	50	50	50
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

LAMPIRAN 6:

UJI REABILITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	4

UJI REABILITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,659	3

UJI REABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,651	,533	5

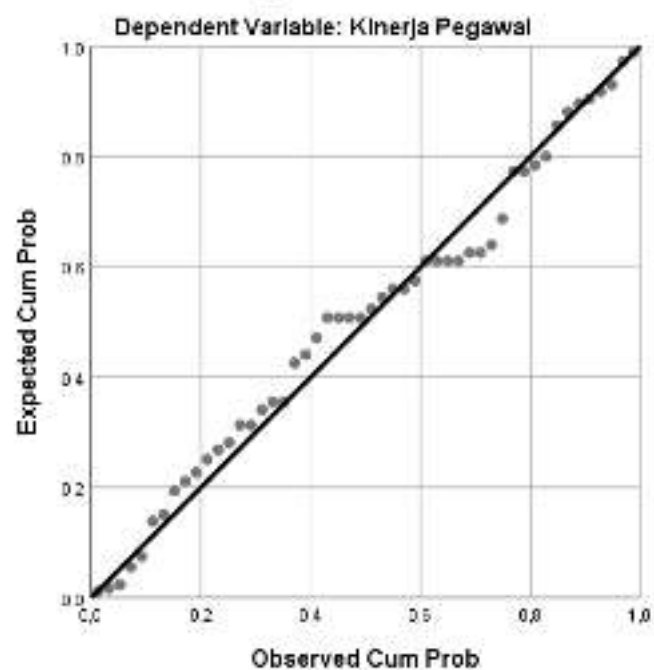
LAMPIRAN 7:

UJI NORMALITAS ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

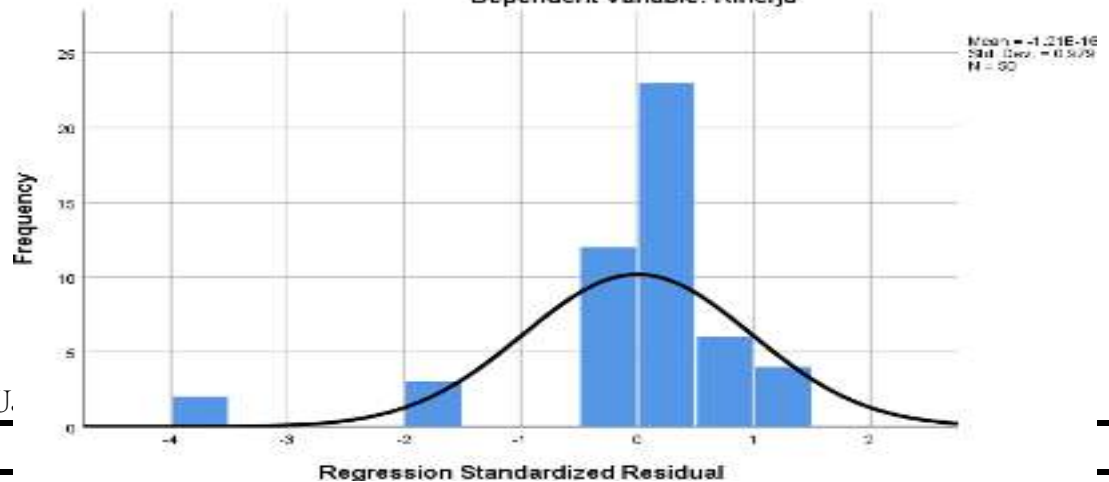
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,184 ^a	,034	-,007	1,66734
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

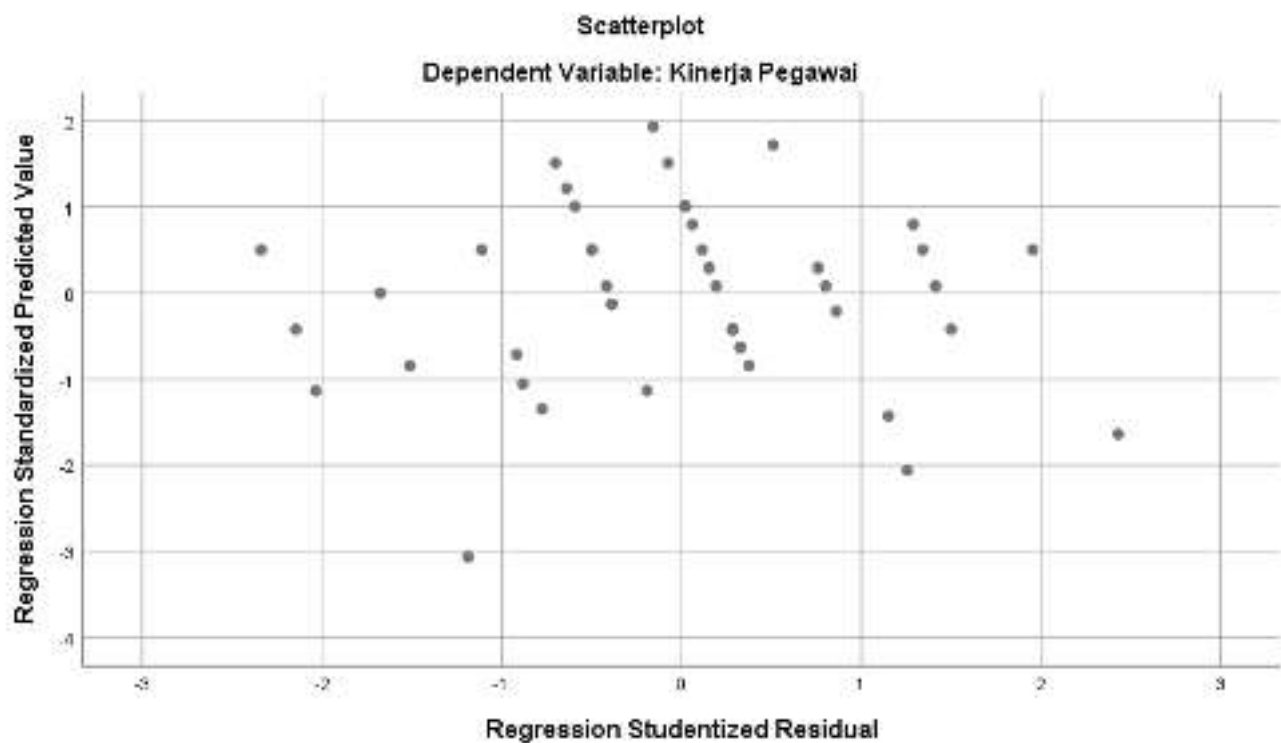


Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,559	2	2,280	3,820	,447 ^b
	Residual	130,661	47	2,780		
	Total	135,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi						



UJI MUTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18,106	2,756		6,569	,000		
	Kompensasi	,218	,171	,217	2,677	,208	,710	1,409
	Beban Kerja	-,154	,254	-,103	-,603	,549	,710	1,409

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics ^a						
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi	Beban Kerja
1	1	2,990	1,000	,00	,00	,00
	2	,006	23,199	,57	,79	,01
	3	,004	27,357	,43	,21	,99
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

LAMPIRAN 8:**UJI T**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,106	2,756		6,569	0,000
	Pemberian Kompensasi	0,218	0,171	0,217	2,677	0,001
	Beban Kerja	0,154	0,254	0,103	0,603	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

UJI F SIMULTAN

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,559	2	2,280	3,820	0,000 ^b
	Residual	130,661	47	2,780		
	Total	135,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pemberian Kompensasi						

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,184 ^a	0,034	0,007	1,66734
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

LAMPIRAN 9:
T TABEL PENELITIAN

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662

42	2,698	2,325	2,018	1,682		92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681		93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680		94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679		95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679		96	2,628	2,277	1,985	1,661
47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

LAMPIRAN 10:**Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%**

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,195
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran 11:
Tabel F

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF	DF 1						DF	DF 1					
2	1	2	3	4	5	6	2	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201

42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319	93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

LAMPIRAN 12

TABULASI KUESIONER

Responden	Kompensasi (X1)				Jumlah	Persentase	Responden	Beban Kerja (X2)				Jumlah	Persentase	Responden	Kinerja Pegawai (Y)					Jumlah	Persentase
	1	2	3	4				1	2	3	4				1	2	3	4	5		
1	3	4	3	4	14	28	1	4	4	3	11	22	1	3	3	5	4	3	19	38%	
2	4	4	4	4	16	32	2	5	5	5	15	30	2	2	5	5	4	3	19	38%	
3	2	3	2	2	9	18	3	5	4	5	14	28	3	2	3	4	3	4	16	32%	
4	5	5	5	5	20	40	4	4	4	4	12	24	4	4	4	3	5	4	20	40%	
5	5	5	5	5	20	40	5	3	4	3	10	20	5	3	4	3	4	3	17	34%	
6	4	5	5	4	18	36	6	2	3	4	9	18	6	3	4	4	4	3	18	36%	
7	3	3	4	4	14	28	7	4	4	4	12	24	7	4	4	4	4	4	20	40%	
8	5	5	5	5	20	40	8	5	5	5	15	30	8	5	4	5	4	5	23	46%	
9	4	4	4	4	14	28	9	3	5	5	13	26	9	2	5	5	5	3	20	40%	
10	4	4	4	3	15	30	10	4	4	4	12	24	10	2	4	5	4	4	19	38%	
11	3	4	4	3	14	28	11	4	3	4	11	22	11	3	4	4	3	3	17	34%	
12	4	4	4	4	16	32	12	3	3	4	10	20	12	2	3	5	3	3	16	32%	
13	4	4	4	4	16	32	13	4	3	4	11	22	13	2	4	5	4	4	19	38%	
14	4	3	3	4	14	28	14	4	3	3	10	20	14	5	5	5	5	5	25	50%	
15	2	4	4	4	14	28	15	4	3	4	11	22	15	4	3	4	4	4	19	38%	
16	4	4	4	4	16	32	16	3	3	5	11	22	16	2	5	5	5	5	22	44%	
17	5	5	5	5	20	40	17	4	5	5	14	28	17	2	5	5	5	5	22	44%	
18	3	3	4	4	14	28	18	4	3	4	11	22	18	4	4	5	4	4	21	42%	
19	2	3	2	3	10	20	19	4	3	4	11	22	19	3	5	5	4	5	22	44%	
20	4	4	4	4	16	32	20	4	3	3	10	20	20	3	3	5	4	5	20	40%	
21	3	4	4	4	15	30	21	4	5	4	13	26	21	2	5	3	4	3	17	34%	
22	5	5	5	5	20	40	22	3	4	4	11	22	22	2	5	5	4	5	21	42%	
23	3	3	4	4	14	28	23	4	4	4	12	24	23	2	5	5	4	4	20	40%	
24	2	2	3	2	9	18	24	3	4	5	12	24	24	2	4	5	4	3	18	36%	
25	1	2	3	2	8	16	25	3	4	4	11	22	25	4	3	5	4	4	20	40%	
26	4	4	4	4	16	32	26	4	4	4	12	24	26	2	4	5	4	3	18	36%	
27	4	4	4	4	16	32	27	4	4	5	13	26	27	4	4	5	5	3	21	42%	
28	4	3	3	4	14	28	28	4	4	4	12	24	28	2	4	5	4	3	18	36%	
29	4	3	4	3	14	28	29	4	3	5	12	24	29	2	3	3	3	4	15	30%	
30	4	4	4	4	16	32	30	5	4	5	14	28	30	2	4	3	4	3	16	32%	
31	4	3	4	4	15	30	31	5	4	3	12	24	31	3	3	5	4	5	20	40%	
32	4	4	4	4	16	32	32	5	4	4	13	26	32	2	4	3	3	3	15	30%	
33	3	2	3	3	11	22	33	4	4	3	11	22	33	3	4	5	5	3	20	40%	
34	3	3	4	3	13	26	34	4	4	5	13	26	34	3	4	3	3	3	16	32%	
35	4	3	4	3	14	28	35	3	3	4	10	20	35	2	5	4	4	3	18	36%	
36	4	4	4	4	16	32	36	4	4	4	12	24	36	2	5	3	5	4	19	38%	
37	4	4	5	3	16	32	37	4	3	5	12	24	37	2	5	4	4	4	19	38%	
38	5	5	5	5	20	40	38	4	4	5	13	26	38	3	4	3	5	3	18	36%	
39	5	5	5	5	20	40	39	5	4	4	13	26	39	4	4	5	5	4	22	44%	
40	5	5	5	4	19	38	40	4	4	3	11	22	40	3	4	5	4	4	20	40%	
41	4	4	4	4	16	32	41	4	4	4	12	24	41	2	3	5	5	4	19	38%	
42	4	3	4	3	14	28	42	5	4	4	13	26	42	3	5	5	5	4	22	44%	
43	5	5	3	4	17	34	43	3	5	5	13	26	43	2	4	3	5	4	18	36%	
44	5	5	3	4	17	34	44	3	5	3	11	22	44	2	4	3	5	4	18	36%	
45	5	4	4	4	17	34	45	4	5	4	13	26	45	2	3	2	3	3	13	26%	
46	5	4	4	4	17	34	46	3	5	5	13	26	46	2	5	3	4	4	18	36%	
47	4	4	5	3	16	32	47	3	4	5	12	24	47	4	5	4	4	4	21	42%	
48	5	5	4	4	18	36	48	3	4	5	12	24	48	5	5	3	4	3	20	40%	
SAMPARAN 13:					4	16	32	49	3	4	5	12	24	49	3	4	4	3	3	17	34%
50	5	5	5	5	20	40	50	5	3	4	12	24	50	2	3	3	4	3	15	30%	

LAMPIRAN 13:

DOKUMENTASI



