

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI
BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN
MINAHASA SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

BERLYAN YOSUA VIERI LEGI

NIM : 21 053 060



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2025**

Berlyan Yosua Vieri Legi. 2025 “**Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan**”. Di bawah bimbingan Meiske W. Manopo, SE.,M.Si_Dan Rolyke Tulangow, SE.,M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Populasi yang diambil pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Para pegawai yang dimaksud berjumlah 65 pegawai namun sampel yang dilibatkan berjumlah 42 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel tanpa pengecualian.. Analisis yang digunakan adalah Analisa Statistik Deskriptif, Total Skor, Analisis Regresi Linear Berganda serta Korelasi. Hasil analisis penelitian Nilai koefisien korelasi secara simultan $r = 0,630$ menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja pegawai, 40% dipengaruhi oleh Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 60% dipengaruhi faktor lain. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Untuk itu Kompensasi dan Stres Kerja perlu diperhatikan dan dimaksimalkan oleh pimpinan dan Instansi dengan lebih mencermati faktor-faktor internal dan organisasional mengenai Kompensasi dan Stres Kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Berlyan Yosua Vieri Legi. 2025 "***The Influence of Compensation and Work Stress on Employee Performance at the South Minahasa Regency Central Statistics Agency***". Under the supervision of Meiske W. Manopo, SE.,M.Si and Rolyke Tulangow, SE.,M.Si.

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of compensation and work stress on employee performance at the Central Bureau of Statistics of South Minahasa. The type of research used is quantitative with an associative approach. The research takes a sample from a single population using a questionnaire as a data collection tool. The population consists of employees of the Central Bureau of Statistics of South Minahasa. The total number of employees referred to is 65, but the sample involved consists of 42 respondents using the Simple Random Sampling method. The analyses used are Descriptive Statistical Analysis, Total Score, Multiple Linear Regression Analysis, and Correlation. The results of the analysis show that the correlation coefficient value simultaneously $r = 0.630$ indicates that compensation and work stress have a strong and significant relationship to the improvement of employee performance at the Central Bureau of Statistics of South Minahasa. The coefficient of determination shows that the improvement of employee performance is influenced by 40% by Compensation and Work Stress together, while the remaining 60% is influenced by other factors. The analysis results indicate that Compensation and Work Stress have a significant effect on the improvement of employee performance at the South Minahasa Central Statistics Agency. Therefore, Compensation and Work Stress need to be considered and maximized by the leadership and institutions by paying more attention to the internal and organizational factors regarding Compensation and Work Stress so that it can enhance employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Stress, Employee Performance*

MOTTO

*“ Karena Masa Depan Sungguh Ada, dan Harapanmu
Tidak Akan Hilang ”*

(Amsal 23:18)

*“Aku Membahayakan Nyawa Ibuku Untuk Lahir Kedunia, Jadi Tidak Mungkin
Aku Tidak Ada Artinya. Dan Aku Membuat Ibuku Bekerja Setiap Hari Hingga Lelah Bahkan
Beliau Menjadi Dua Peran Orang Tua Sekaligus Tanpa Ada Kata Capek, Jadi Kupastikan
Lelah Dan Kasih Sayang Ibu Berikan Padaku Tidak Akan Berlalu Begitu Saja ”*

(Doa Ibu Sepanjang Waktu)

Kita Belum Hidup Dalam Sinar Purnama.

Kita Masih Hidup Di Pancaroba.

Jadi Tetaplah Semangat

Wahai Rajawali

Ir. Soekarno

Kupersembahkan Karya ini untuk :

*Tuhan Yesus Kristus yang berkenan dengan segala
Kebesaran-Nya membuka pintu kemudahan bagi anak-Nya.
Mama, Kakak-kakak dan Kekasih untuk segala dukungan dan Doa untuk keberhasilan
Penulis.*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Berlyan Yosua Vieri Legi
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 18 September 2025

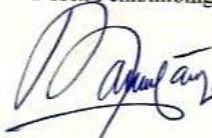
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



Meiske W. Manopo, SE., M.Si
NIP. 19631213 199403 2 001

Dosen Pembimbing 2,



Rolyke Tulangow, SE., M.Si
NIP. 19660414 199403 1 002

Ketua Panitia Seminar Ujian Skripsi



Juliet P.T Makingung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI BADAN PUSAT
STATISTIK KABUPATEN MINAHASA SELATAN**

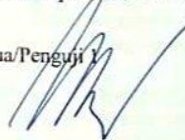
Oleh

Berlyan Yosua Vieri Legi

NIM. 21 053 060

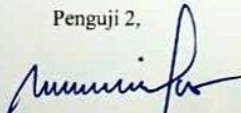
Telah Dipertimbangkan didepan dewan penguji dan dinyatakan sebagai salah satu persyaratan melaksanakan penelitian untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M) Pada tanggal, 18 September 2025

Ketua/Penguji 1



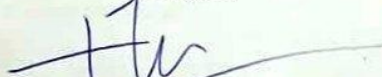
Meiske W. Manopo, SE.,M.Si
NIP. 19631213 199403 2 001

Penguji 2,



Willem G. Pomantow, SE.,M.Si
NIP. 19651119 199003 1 003

Penguji 3,



Melky K.E Paendong, SE.,MBA
NIP. 19850503 201903 1 010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana R. S. Maramis, SE, MSi
NIP. 19720915 200212 2 001

| | | | | | |
|---|-------------------|---------|--------------------|----------|---------------------|
|  POLITEKNIK NEGERI MANADO  | | | | | |
| FORMULIR | FM-203 ed.A rev.0 | ISSUE A | Issued: 26-02-2020 | UPDATE 0 | Updated: 00-00-0000 |

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Berlyan Yosua Vieri Legi
 NIM : 21053060
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, September 2025

Yang membuat pernyataan,



Berlyan Yosua Vieri Legi
 NIM. 21053060

FM-203 ed.A rev.0

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Berlyan Yosua Vieri Legi
NIM : 21 053 060
Tempat, Tanggal Lahir : Tumpaan, 26 Mei 2002
Alamat Tempat Tinggal : Desa Tumpaan, Kecamatan Tumpaan, Kabupaten
Minahasa Selatan, Provinsi Sulawesi Utara
Nama Ayah : Alm. Ben Albert Legi
Nama Ibu : Rieke Kapoh
Alamat Orang Tua : Desa Tumpaan Jaga 3
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap
Kinerja Pegawai pada Instansi Badan Pusat
Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.
Dosen Pembimbing : 1. Meiske W.Manopo, SE.,M.Si
2. Rolly Tulangow, SE.,M.Si
Dosen Penguji : 1. Meiske W.Manopo, SE.,M.Si
2. Willem G. Pomantow, SE.,M.Si
3. Melky K.E Paendong, SE.,MBA



KATA PENGANTAR

Segala Hormat Puji dan Syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat, kasih dan karunia-Nya, sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi Penelitian ini dengan tepat waktu serta sesuai dengan apa yang di harapkan. Adapun judul Penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan**. Tujuan Skripsi Penelitian ini adalah untuk membahas Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA sebagai Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Akademik.
3. Selvie R.Kalele, SE.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum
4. Rudolf Esthepanus Goliath Maith, ST.,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE,M.Si sebagai Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerja sama, Sekaligus Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi.
6. Vekky Supit, SE,M.Si sebagai Sekertaris Panitia Tugas Ahkir dan Skripsi Serta Seluruh Panitia Tugas Akhir dan Skripsi.
7. Diana R.S. Maramis, SE.,M.Si sebagai Ketua Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Arifmanuel Kolondam, SE.MM sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
9. Pricilia R. Raming, SE.,MM sebagai Koordinator Program Studi Manajemen Bisnis.
10. Meiske W.Manopo, SE.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing I dan Ketua Penguji I Seminar Proposal Penelitian yang telah sabar dan tulus dalam membimbing

serta memberikan dukungan, pengertian dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.

11. Rolly Tulangow, SE.,M.Si sebagai Dosen Pembimbing 2 yang juga telah sabar dan tulus dalam membimbing serta memberikan dukungan, pengertian dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.
12. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan di jurusan Administrasi Bisnis.
13. Orangtua, kaka-kaka yang telah memberikan motivasi, semangat serta dukungan dalam penyelesaian Skripsi Penelitian ini.
14. Kekasih Jesika Pitoy, A.Md.M yang senantiasa membantu memberikan semangat motivasi serta dukungan untuk keberlangsungan Penulis dalam Penyusunan Skripsi Penelitian ini.
15. Semua pihak yang terlibat dalam pembuatan Skripsi Penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan serta penerapan dilapangan agar dapat dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado,18 September 2025

Penulis,

Berlyan Yosua Vieri Legi

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| MOTTO | iv |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | v |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN | vi |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI | vii |
| BIODATA MAHASISWA | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiv |
| DAFTAR GAMBAR | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Pembatasan Masalah | 5 |
| 1.4 Perumusan Masalah | 5 |
| 1.5 Tujuan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5.1 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5.2 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS | |
| 2.1 Landasan Teori | 8 |
| 2.1.1 Pengertian SDM | 8 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen SDM | 9 |
| 2.1.3 Kompensasi..... | 9 |
| 2.1.4 Manfaat Kompensasi..... | 10 |
| 2.1.5 Indikator Kompensasi | 11 |
| 2.1.6 Stres Kerja..... | 12 |
| 2.1.7 Dampak Stres Kerja..... | 12 |
| 2.1.8 Indikator Stres Kerja..... | 13 |
| 2.1.9 Kinerja Pegawai | 14 |
| 2.1.10 Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.1.11 Indikator Kinerja Pegawai..... | 16 |
| 2.2 Kerangka Teoritik | 17 |
| 2.2.1 Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.2.2 Hubungan Antara Stres Kerja Variabel Kinerja Pegawai | 17 |
| 2.2.3 Hubungan Antara Variabel Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai | 27 |
| 2.3 Hasil Penelitian Terdahulu | 17 |

| | | |
|----------------|--|----|
| 2.4 | Kerangka Pikir | 20 |
| 2.5 | Hipotesis | 24 |
| BAB III | METODE PENELITIAN | |
| 3.1 | Tempat dan Waktu Penelitian..... | 25 |
| 3.2 | Jenis Penelitian dan Metode Penelitian..... | 25 |
| | 3.2.1 Jenis Penelitian..... | 25 |
| | 3.2.2 Metode Penelitian..... | 26 |
| 3.3 | Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data | 27 |
| | 3.3.1 Jenis Data | 27 |
| | 3.3.2 Metode Pengumpulan Data | 27 |
| 3.4 | Populasi Dan Sampel..... | 28 |
| | 3.4.1 Populasi..... | 28 |
| | 3.4.2 Sampel..... | 28 |
| 3.5 | Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran | 30 |
| | 3.5.1 Definisi Operasional Variabel | 31 |
| | 3.5.1.1 Definisi Operasional Kompensasi | 31 |
| | 3.5.1.2 Definisi Operasional Stres Kerja | 32 |
| | 3.5.1.3 Definisi Operasional Kinerja Pegawai..... | 33 |
| 3.6 | Skala Pengukuran Variabel | 34 |
| 3.7 | Metode Analisis Data | 35 |
| | 3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif..... | 35 |
| | 3.7.2 Total Skor..... | 36 |
| | 3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas | 36 |
| | 3.7.3.1 Uji Validitas | 37 |
| | 3.7.3.2 Uji Reliabilitas | 41 |
| | 3.7.4 Analisis Korelasi | 43 |
| | 3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda | 44 |
| | 3.7.6 Pengujian Hipotesis..... | 45 |
| BAB IV | HASIL DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan | 47 |
| | 4.1.1 Sejarah Singkat | 47 |
| | 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan | 49 |
| | 4.1.3 Bidang Usaha | 50 |
| | 4.1.4 Sumber Daya Perusahaan | 52 |
| | 4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan..... | 53 |
| | 4.1.6 Uraian Kerja..... | 55 |
| 4.2 | Hasil Analisis | 57 |
| | 4.2.1 Karakteristik Responden | 57 |
| | 4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik | 60 |
| | 4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden | 63 |
| | 4.2.4 Total Skor..... | 67 |
| | 4.2.5 Uji Asumsi Klasik | 71 |
| | 4.2.5.1 Uji Normalitas dan Linearitas | 71 |
| | 4.2.5.2 Uji Multikolinearitas..... | 72 |

| | | |
|--------------------------|--|-----|
| | 4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas | 73 |
| | 4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda | 74 |
| | 4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F | 85 |
| 4.3 | Pembahasan | 93 |
| | 4.3.1 Gambaran Kompensasi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan | 93 |
| | 4.3.2 Gambaran Kompensasi pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan | 94 |
| | 4.3.3 Gambaran Kinerja Karyawan pada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan | 95 |
| | 4.3.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai | 98 |
| | 4.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai | 99 |
| | 4.3.6 Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 99 |
| BAB V PENUTUP | | |
| 5.1 | Kesimpulan | 101 |
| 5.2 | Saran | 101 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Tabel | Teks | Halaman |
|-------|--|---------|
| 2.1 | Penelitian Terdahulu | 18 |
| 3.1 | Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian | 25 |
| 3.2 | Kisi-Kisi Instrumen Kompensasi X1 | 30 |
| 3.3 | Kisi-Kisi Instrumen Stres Kerja X2 | 32 |
| 3.4 | Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Pegawai Y | 33 |
| 3.5 | Rentang Skala Kategori Nilai Skor Jawaban | 36 |
| 3.6 | Uji Validitas Instrumen Jawaban Kompensasi X1 | 38 |
| 3.7 | Uji Validitas Instrumen Jawaban Stres Kerja X2..... | 39 |
| 3.8 | Uji Validitas Instrumen Jawaban Kinerja Y | 40 |
| 3.9 | Reliabilitas Variabel Kompensasi X1 | 41 |
| 3.10 | Reliabilitas Variabel Stres Kerja X2..... | 42 |
| 3.11 | Reliabilitas Variabel Kinerja Y..... | 43 |
| 3.12 | Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi | 44 |
| 4.1 | Jumlah Pegawai | 54 |
| 4.2 | Deskripsi Variabel Penelitian X1-X2-Y | 61 |
| 4.3 | Rentang Skala Kategori Nilai Skor Jawaban | 63 |
| 4.4 | Instrumen Jawaban Responden Kompensasi X1 | 64 |
| 4.5 | Instrumen Jawaban Responden Stres Kerja X2 | 65 |
| 4.6 | Instrumen Jawaban Responden Kinerja | 66 |
| 4.7 | Presentase Total Skor Jawaban X1 | 67 |
| 4.8 | Presentase Total Skor Jawaban X2 | 69 |
| 4.9 | Presentase Total Skor Jawaban Y | 70 |
| 4.10 | Uji Independensi Antara Variabel X1 dengan X2 | 73 |
| 4.11 | Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi X1 Terhadap Kinerja Y | 75 |
| 4.12 | Peningkatan Secara Parsial Kompensasi X1 Terhadap Kinerja Y..... | 77 |
| 4.13 | Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Y | 79 |
| 4.14 | Peningkatan Secara Parsial Stres Kerja X2 Terhadap Kinerja Y..... | 80 |
| 4.15 | Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi X1 dan Stres Kerja X2 terhadap Kinerja Y..... | 82 |
| 4.16 | Peningkatan Secara Simultan Kompensasi X1 dan Stres Kerja X2 terhadap Kinerja Y | 84 |
| 4.17 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1, dengan Y dan uji keberartianya | 86 |
| 4.18 | Summary Output Coefficients Variabel Kompensasi X1 terhadap Kinerja Y | 86 |

| | | |
|------|---|----|
| 4.19 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X2, dengan Y dan Uji Keberatiannya..... | 88 |
| 4.20 | Summary Output Cofficients Variabel Kompensasi X2..... | 88 |
| 4.21 | Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X1 dan X2, dengan Y dan Uji Keberatiannya..... | 90 |
| 4.22 | Summary Output Anova Variabel X1 dan X2 terhadap Y | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Teks | Halaman |
|--------|---|---------|
| 2.1 | Kerangka Pikir Penelitian | 22 |
| 2.2 | Paradigma Penelitian | 23 |
| 4.1 | Logo Badan Pusat Statistik | 50 |
| 4.2 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin | 58 |
| 4.3 | Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia..... | 59 |
| 4.4 | Total Skor Kompensasi X1 | 68 |
| 4.5 | Total Skor Stres Kerja X2..... | 69 |
| 4.6 | Total Skor Stres Kerja Y..... | 70 |
| 4.7 | Normal P-Plot Regresi Residual Standar..... | 72 |
| 4.8 | Normal Scatterplot | 74 |
| 4.9 | Pengaruh Variabel Kompensasi X1 Terhadap Peningkatan Kinerja Y | 78 |
| 4.10 | Pengaruh Variabel Stres Kerja X2 Terhadap Peningkatan Kinerja Y | 81 |
| 4.11 | Pengaruh Variabel Kompensasi X1 dan Stres Kerja X2 terhadap Peningkatan Kinerja Y..... | 84 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Teks | Halaman |
|----------|------------------------------|---------|
| 1. | Kuesioner Penelitian | 104 |
| 2. | Jawaban Responden X1 | 108 |
| 3. | Jawaban Responden X2 | 109 |
| 4. | Jawaban Responden Y | 110 |
| 5. | Tabel Skor Variabel X1 | 111 |
| 6. | Tabel Skor Variabel X2 | 111 |
| 7. | Tabel Skor Variabel Y | 111 |
| 8. | Tabel Nilai t | 112 |
| 9. | Tabel Nilai r | 113 |
| 10. | Tabel Nilai f | 113 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu elemen pendukung dari suatu organisasi adalah sumber daya manusianya, yang dapat didefinisikan sebagai individu yang bekerja di sana dan berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam mencapai tujuannya, manusia dengan keterampilan yang berharga bagi suatu organisasi dan berfungsi sebagai modal non-material yang penting. Alasan mengapa sumber daya manusia dianggap sebagai komponen terpenting dari suatu organisasi adalah karena mereka berdampak pada efisiensi dan efektivitas dalam mengelola organisasi, menciptakan dan memproduksi barang dan jasa, mempertahankan kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menetapkan tujuan keseluruhan dan rencana aksi untuk organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen strategis dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi, termasuk instansi pemerintah. Dalam sektor publik, kualitas dan produktivitas pegawai menjadi indikator penting dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan tepat sasaran. Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai lembaga yang bertanggung jawab menyediakan data dan informasi statistik nasional maupun daerah, dituntut untuk menghasilkan keluaran yang akurat, relevan, dan terpercaya. Untuk mencapai tujuan tersebut, tentu dibutuhkan kinerja pegawai yang maksimal, yang pada gilirannya sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal di lingkungan kerja.

Salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah

kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan Instansi kepada pegawai atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan institusi. Bentuk kompensasi dapat berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Ketika kompensasi dikelola dengan adil, transparan, dan kompetitif, hal ini mampu meningkatkan kinerja pegawai, motivasi kerja, kepuasan, serta loyalitas pegawai terhadap Instansi. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai atau tidak setara dengan beban kerja dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan kinerja. Kondisi fasilitas kerja juga memainkan peran penting. Ketersediaan dan kualitas fasilitas yang memadai seperti perangkat keras, perangkat lunak, dan sarana pendukung lainnya sangat esensial untuk menunjang kelancaran dan efektivitas pekerjaan. Fasilitas yang tidak memadai dapat menjadi hambatan, memperlambat proses kerja, dan bahkan menimbulkan frustrasi bagi pegawai..

Selain kompensasi, aspek lain yang juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu. Dalam konteks pekerjaan di instansi pemerintahan seperti Badan Pusat Statistik, Stres dapat muncul akibat tekanan waktu, beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif yang kompleks, maupun kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Jika stres kerja berlangsung terus-menerus dan tidak tertangani, maka dapat menyebabkan kelelahan mental, penurunan semangat kerja, menurunnya produktivitas, bahkan mengarah pada masalah kesehatan.

Kondisi ini juga relevan terjadi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, yang memiliki peran vital dalam menyajikan data statistik yang menjadi dasar dalam perencanaan pembangunan daerah. Proses pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data yang dilakukan secara berkala oleh pegawai Badan Pusat Statistik tentu memerlukan konsistensi kerja, akurasi, serta dedikasi tinggi. Namun di balik tuntutan tersebut, perlu juga diperhatikan kesejahteraan pegawai, termasuk sistem kompensasi yang diterapkan serta manajemen stres kerja yang mungkin mereka alami dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Realitas di lapangan menunjukkan bahwa dalam beberapa situasi, masih terdapat keluhan pegawai terkait ketidaksesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Selain itu, sebagian pegawai juga mengalami tekanan psikologis akibat volume pekerjaan yang meningkat dalam waktu tertentu, seperti saat sensus atau survei nasional berlangsung. Hal ini tentu berdampak terhadap semangat kerja dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian untuk menganalisis secara mendalam bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan BPS Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kedua variabel tersebut saling berkaitan dan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pihak manajemen dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pegawai, baik melalui perbaikan sistem kompensasi maupun penerapan program manajemen stres kerja yang lebih efektif.

Selain itu, temuan studi ini dapat menjadi dasar bagi manajemen dalam

mengembangkan inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti meningkatkan sistem kompensasi atau menerapkan program manajemen stres yang lebih baik di tempat kerja. Dengan demikian, studi ini memiliki implikasi praktis dalam mempromosikan peningkatan sumber daya manusia di sektor pemerintah selain nilai akademiknya. Diharapkan bahwa temuan studi ini akan memberikan kontribusi signifikan terhadap penciptaan kebijakan sumber daya manusia yang lebih manusiawi dan berkelanjutan dalam lembaga melalui pendekatan ilmiah yang sistematis. Khususnya di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Minahasa Selatan. Penulis termotivasi untuk mengangkat isu ini dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan" berdasarkan latar belakang masalah.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian yang dikemukakan dalam latar belakang dan pengamatan, identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Kurangnya kepuasan Pegawai terhadap ketidaksesuaian kompensasi yang di terima dengan beban kerja yang ditanggung.
- 2) Pegawai mengalami tekanan karena volume pekerjaan meningkat secara Signifikan terutama pada periode sensus atau survei nasional.
- 3) Fasilitas untuk menunjang pekerjaan belum lengkap.
- 4) Kemampuan Pegawai dalam melakukan pekerjaan belum melebihi dengan target yang diharapkan.
- 5) Pegawai masih belum mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal dalam mengembangkan ide dan gagasan dengan rekan kerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis dalam penelitian ini, maka diperlukan pembatasan ruang lingkup pembahasan. Penelitian ini hanya akan menyoroti dua variabel utama, yaitu **kompensasi** dan **stres kerja**, serta bagaimana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap **kinerja pegawai**. Adapun objek yang diteliti dibatasi pada **pegawai tetap dan tenaga kerja kontrak** yang bekerja di **Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan**. Dengan demikian, Fokus penelitian ini ditujukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih spesifik mengenai hubungan antara kompensasi, stres kerja, dan kinerja pegawai tetap sebagai bagian inti dari struktur organisasi di instansi tersebut.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan?
3. Apakah kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap pada Badan Pusat Statistik) Kabupaten Minahasa Selatan?

1.5. Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Studi ini bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut :

1. Efek kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Memahami bagaimana stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik di Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, efek stres di tempat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai tetap diuji secara bersamaan.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1). Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan meningkatkan ilmu pengetahuan serta pengalaman bagi penulis dan mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang terkait.

2) Bagi Pihak Akademik

Dapat menjadi bahan acuan pustaka serta referensi yang menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3) Bagi Pihak Instansi

Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terkait dengan Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi, serta menjadi titik pertimbangan untuk mengatasi tantangan yang berkaitan dengan kompensasi, stres kerja, dan kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting yang menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi, sehingga memerlukan pengelolaan yang baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2011:3), MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Dessler (2015:3), menjelaskan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberi kompensasi, serta mengurus hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan tenaga kerja. Sedangkan Sutrisno (2015:5), mendefinisikan MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, serta pengelolaan individu dalam organisasi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan kerja, mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, sehingga tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengelola atau mengatur sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan menurut Sunyoto (2012:5), Fungsi Manajerial.

- a. Perencanaan, meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
- b. Pengorganisasian, membentuk organisasi dengan merancang susunan dan berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
- c. Pengarahan, mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- d. Pengendalian, mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2.1.3 Kompensasi

Kompensasi adalah penggantian atau pembayaran yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai imbalan atas jasa atau penggantian kerugian yang mereka alami. Ini mencakup berbagai bentuk seperti gaji, tunjangan, Insentif,

Bonus Kerja atau manfaat lainnya, dan sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk memotivasi karyawan, menjaga retensi, dan meningkatkan produktivitas.

Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan, (Mondy,2020, hlm. 166). Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik pembentuk motivasi, dalam upaya agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu perusahaan.

Menurut Handoko (2016, hlm. 155), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai..

2.1.4 Manfaat Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Ikatan kerja sama, Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara Pimpinan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan Pimpinan harus membayar kompensasi.
- b. Kepuasan kerja, Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.
- c. Pengadaan efektif, Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah.

- d. Motivasi, Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas karyawan, Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena tur over yang relatif kecil.
- f. Disiplin, Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Pengaruh serikat buruh, Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh pemerintah, Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Suaedah (2020), Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan. Definisi ini menekankan pada spektrum yang luas dari apa yang dapat dianggap sebagai imbalan, baik yang berbentuk uang maupun non-uang.

a) Gaji Pokok / Upah

Gaji Pokok/Upah Ini adalah pembayaran dasar yang diterima karyawan secara rutin (misalnya bulanan atau mingguan) sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Besaran gaji pokok biasanya ditentukan berdasarkan tingkat jabatan, tanggung jawab, dan standar industri.

b) Tunjangan (Benefits)

Tunjangan Merupakan pembayaran tambahan di luar gaji pokok yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan ini dapat bersifat wajib atau sukarela dari perusahaan.

c) Insentif dan Bonus

Insentif dan Bonus Adalah Pembayaran ekstra yang diberikan kepada karyawan atas pencapaian kinerja yang melampaui target atau standar yang telah ditetapkan. Insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras.

d) Pengakuan dan Penghargaan (Recognition and Reward)

Penjelasan: Bentuk apresiasi dari atasan atau organisasi terhadap kontribusi dan prestasi karyawan. Pengakuan ini dapat meningkatkan harga diri dan semangat kerja.

2.1.6 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan emosional maupun fisik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kapasitas individu. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja membuat pegawai merasa terbebani sehingga menurunkan produktivitas. Antonius (2020:37) menjelaskan stres timbul ketika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada kemampuan pegawai untuk mengatasinya.

2.1.7 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017, hlm. 434-435), menjelaskan bahwa

dampak yang diakibatkan oleh stres kerja dapat dilihat dengan gejala-gejala sebagai berikut.

a) Gejala Fisiologis

Gejala awal yang akan ditimbulkan ketika seseorang mengalami stres kerja biasanya ditandai oleh gejala fisiologis. Stres dapat menyebabkan penyakit di dalam tubuh yang ditandai dengan perubahan metabolisme tubuh seperti peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, serta dapat menyebabkan penyakit jantung.

b) Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, sikap suka menunda dan lainnya yang dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan terhadap berbagai hal terutama dalam hal pekerjaan.

c) Gejala Perilaku

Stres yang berkaitan dengan perilaku adalah seperti perubahan dalam produktivitas, meningkatnya absensi, dan tingkat keluarnya karyawan dari perusahaan. Dampak lainnya adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti gangguan makan, gangguan tidur, dan juga peningkatan dalam konsumsi rokok maupun alkohol.

2.1.8 Indikator Stres Kerja

Menurut Afandi (dalam Qoyyimah, 2019, hlm. 13), indikator dari stres kerja adalah sebagai berikut :

a) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas yang berat dan berlebihan akan dapat menimbulkan Stres

kerja, untuk itu dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang harus dapat mengelola kondisi stres kerjanya dengan sebaik mungkin

b) Hubungan Kerja

Kurangnya komunikasi dan ketegangan antar rekan kerja dapat menimbulkan stres

c) Kepuasan Kerja

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka mengalami stres kerja

d) Evaluasi

Kinerja Karyawan Berkomunikasi secara efektif meskipun mengalami stres

2.1.9 Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2013).

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, (Wirawan, 2009).

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja (Wirawan, 2009), Yaitu antara lain :

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia 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 ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, system manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, serta kompetitor.

2.1.11 Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2013), indikator dari kinerja adalah :

a) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

b) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

c) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

d) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif Pegawai merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja Pegawai.

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Hubungan Kompensasi dan Kinerja Pegawai

Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Sebaliknya, kompensasi yang tidak adil akan menurunkan semangat kerja. Penelitian Jufrizen (2016), Arianty (2008), dan Fajri & Alsyauami (2016) menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Hubungan Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

Stres kerja yang tinggi menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai. Penelitian Siregar (2018) menyimpulkan stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Hubungan Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi yang memadai dapat meminimalisasi stres kerja. Sebaliknya, stres kerja yang tinggi dapat menghambat peningkatan kinerja meskipun kompensasi baik. Penelitian Rizal, Samsir & Amsal (2014) serta Lynawati (2016) menyatakan kompensasi dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan Penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi Penelitian selanjutnya. Untuk melandasi Penelitian ini, terdapat Penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil Penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| JUDUL PENELITIAN | HASIL PENELITIAN | PERSAMAAN | PERBEDAAN |
|--|--|--|--|
| “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Bagian Keuangan Rsud Dr. Soedirman Kebumen)” Indah S. Azizah (2018) | Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi,dan stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan | Kompensasi dan stres kerja adalah variabel dependent dan Kinerja Karyawan | Pengolahan data Menggunakan SPSS Versi 22 |
| Pengaruh Stres Kerja, disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari | Hasil analisis menunjukan Stres Kerja, disiplin kerja Dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan | Stres kerja dan kompensasi sebagai Variabel Independent Kinerja Karyawan | Disiplin kerja sebagai X3 Menggunakan SPSS Versi 23. |
| “Pengaruh Stres Kerja Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cv. Central Elektro JEMS (2023) | Hasil analisis menunjukkan stress kerja motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja | Stress kerja dan kompensasi sebagai variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel dependent | Motivasi sebagai X2 |
| “Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Sri Nawangsari (2020) | Hasil analisis menunjukkan Variabel Stres kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi, dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja | Kompensasi, stress kerja Independent. Kepuasan kerja dependent. Motivasi intervening | |
| “pengaruh stres kerja dan kepemimpinan transaksional terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai intervening Agustinus Chandra (2022) | Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja | stres kerja sebagai Variabel Independent, Variabel Kepuasan kerja sebagai Variabel Dependent. Penelitian Deskriptif Kuantitatif. | Kepemimpinan sebagai X2, Menggunakan SPSS Versi 22 |

| | | | |
|---|--|---|---|
| <p>“Pengaruh Kompensasi dan Kompleksitas Tugas terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Sumut” Selamat Riauwanto (2018)</p> | <p>Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi,dan kompleksitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Kompensasi Independent, kepuasan kerja dependent, motivasi intervening Penelitian Deskriptif Kuantitatif.</p> | <p>Kompleksitas tugas sebagai X2</p> |
| <p>“Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi insintrik Sebagai Variabel Intervening Nur widiastuti (2019)</p> | <p>Hasil analisis menunjukkan Secara parsial kompensasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja</p> | <p>Kompensasi dan stres kerja sebagai Variabel Independent. Kepuasan kerja dependent Penelitian Deskriptif Kuantitatif,</p> | <p>Motivasi insintrik sebagai intervening Menggunakan SPSS Versi 20</p> |
| <p>“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening” Bernadetta (2022)</p> | <p>Hasil analisis menunjukkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.</p> | <p>kompensasi sebagai variabel Independent. Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Menggunakan SPSS Versi 25.</p> | <p>Lingkungan kerja sebagai X2. Kinerja pegawai sebagai Y</p> |
| <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel pemoderasi Andry(2020)</p> | <p>Hasil Penelitian terdapat pengaruh secara parsial antara stress kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja</p> | <p>Stres kerja dan kompensasi sebagai variabel Independent dan Kepuasan kerja sebagai Variabel Dependent.</p> | <p>Motivasi sebagai variabel pemoderasi</p> |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan beberapa kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini. Pada penelitian saat ini, peneliti menyajikan fenomena atau informasi baru seperti lokasi penelitian, objek, serta subjek penelitian.

2.4 Kerangka Pikir

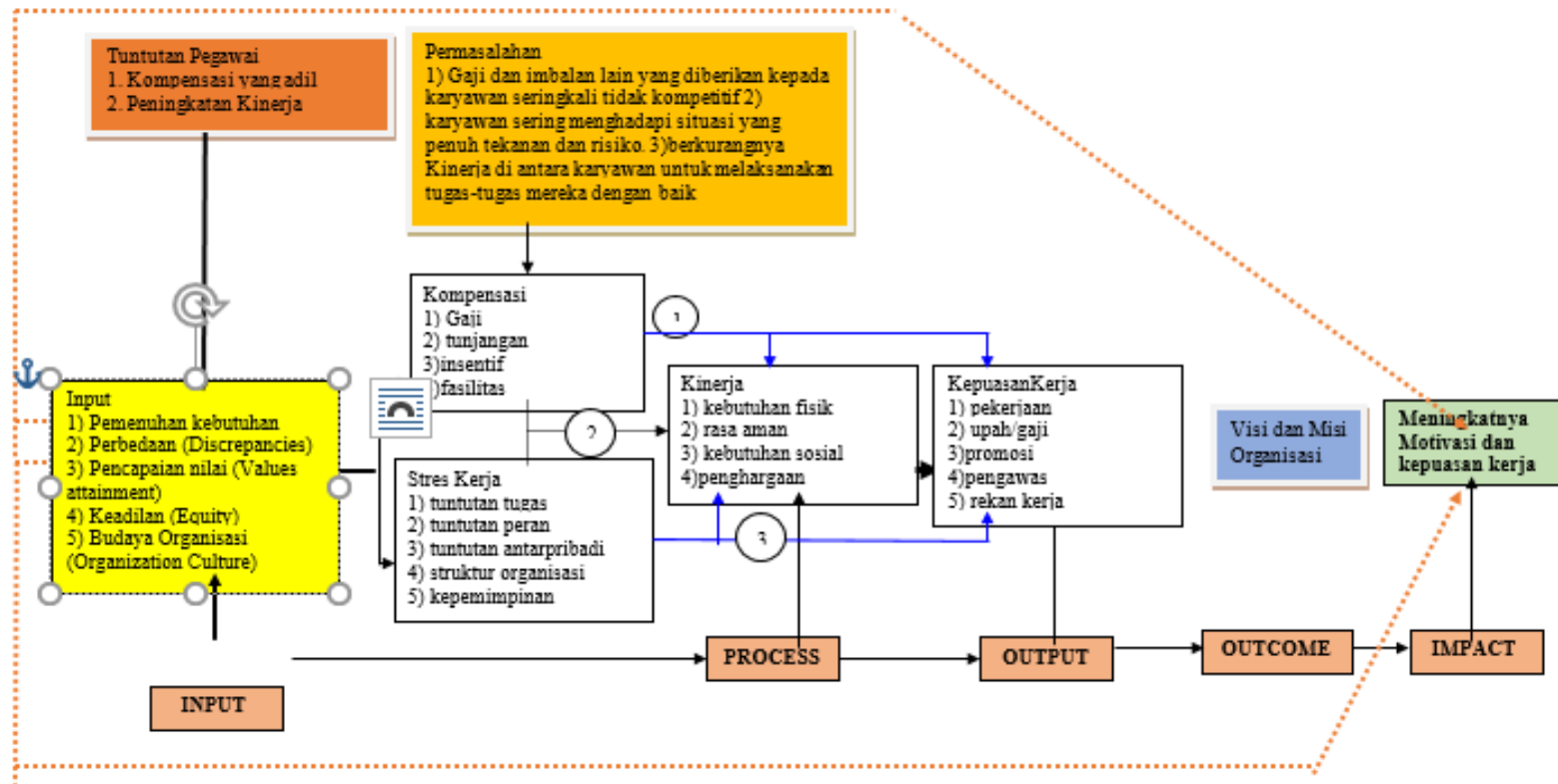
Menurut Sugiyono (2017:19), Kerangka Pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari Penelitian yang akan dilakukan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema Penelitian yang digambarkan oleh Peneliti dilihat dari judul Penelitian yang di ambil yaitu “Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dalam penelitian ini Peneliti menemukan beberapa masalah diantaranya:

- 1). Gaji dan imbalan lain yang diberikan kepada Karyawan seringkali tidak kompetitif
- 2). Karyawan sering menghadapi situasi yang penuh tekanan dan risiko.
- 3). berkurangnya Kinerja di antara Karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik.

Memperhatikan beberap pendapat tersebut menunjukkan bahwa pimpinan perusahaan harus meningkatkan Kompensasi pada setiap Pegawai, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik dan berkurangnya stres dalam melaksanakan

tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan.

Kerangka pikir menjelaskan alur bahwa kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

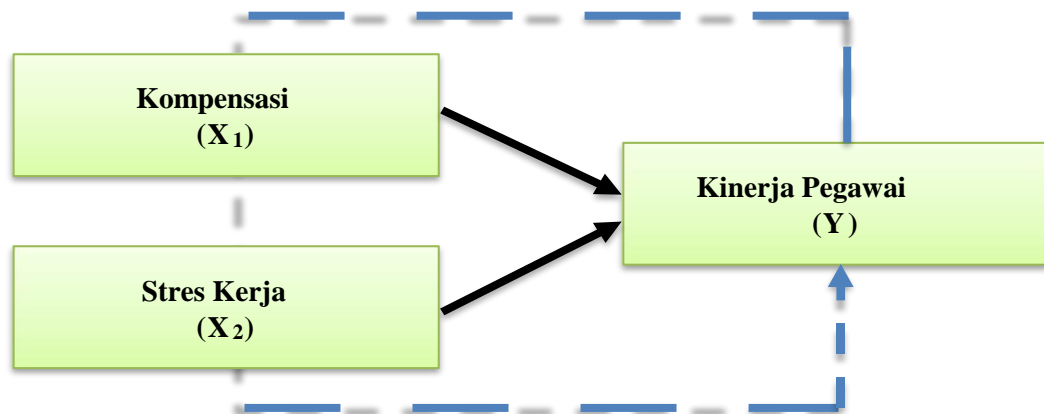


Gambar 2.1

Kerangka Pikir Penelitian ($X_1 \rightarrow Y$, $X_2 \rightarrow Y$, dan $X_1+X_2 \rightarrow Y$)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diketahui bahwa kinerja Pegawai merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh Kompensasi tetapi juga dipengaruhi oleh Stres Kerja. Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut :



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber : data diolah Penulis 2025

Keterangan:

X₁ = Kompensasi

X₂ = Stres Kerja

Y = Kinerja

—→ = Hubungan Parsial

-----→ = Hubungan Simultan

2.5 Hipotesis

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Kompensasi dan stres kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai.

2.6 Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, instrumen penelitian harus diuji sebelum digunakan.

1. Uji Validitas

Dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment. Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

Menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$.

3. Uji Asumsi Klasik

- **Normalitas**, diuji dengan Kolmogorov-Smirnov.
- **Multikolinearitas**, dengan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .
- **Heteroskedastisitas**, diuji dengan Glejser atau Scatterplot.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, yang terletak di Jl. Trans Sulawesi, Desa Teep, Kecamatan Amurang Barat, Kabupaten Minahasa Selatan. Waktu Penelitian dirancang selama 2 (Dua) bulan terhitung mulai dari bulan Juni tahun 2025 sampai bulan Agustus 2025. Tahapan kegiatan yang dilalui dimulai dari observasi dan pengajuan judul, bimbingan skripsi, pengumpulan data dan pengolahan data, bimbingan dan penyusunan, ujian skripsi dan perbaikan skripsi.

Tabel 3.1
Alokasi Waktu Pelaksanaan Penelitian

| Kegiatan | Waktu | Keterangan |
|--|---------------------|---------------------------------------|
| Observasi dan Pengajuan Judul | Juni 2025 | Peneliti dan Panitia |
| Bimbingan Proposal | Juni 2025-Juli 2025 | Dosen Pembimbing |
| Ujian Dan Perbaikan Proposal | Agustus 2025 | Panitia Dan Peneliti |
| Pengumpulan Dan Pengolahan Data Hasil Penelitian | Agustus 2025 | Peneliti |
| Bimbingan Dan Penyusunan | Agustus 2025 | Peneliti, Pembimbing 1 & Pembimbing 2 |
| Ujian Skripsi dan Perbaikan Skripsi | September 2025 | Panitia Dan Peneliti |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis Penelitian ini adalah Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai Instansi

Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dan analisis mediasi, yang mencirikan pendekatan kuantitatif dalam menguji hubungan antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (Descriptif Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap variabel utama yaitu, Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan mengenai Kompensasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan Kompensasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data merupakan sejumlah informasi yang dapat memberikan gambaran tentang suatu keadaan. Pada umumnya informasi ini diperoleh melalui observasi (pengamatan) yang dilakukan terhadap sekumpulan individu (orang/pegawai), Sugiarto (2002:12) Untuk memperoleh data yang lengkap dalam Penelitian ini, maka Peneliti menggunakan dua jenis data yaitu :

1) Data Primer

Data Primer biasanya didapat dari subjek Penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan, atau interview/wawancara, menurut Wiratna (2012:21). Dalam Penelitian ini data diperoleh langsung dari Pegawai pada Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. yaitu data hasil kuesioner yang diolah langsung oleh Peneliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis, menurut Wiratna (2012:421).

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditempuh untuk memperoleh data yang dibutuhkan, menurut Sugiarto (2002:16). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah:

- 1. Observasi**, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini

Kompensasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

2. **Kuesioner**, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis dan melalui Google form. Responden dalam Penelitian ini yaitu Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.
3. **Kajian Pustaka**, yaitu Peneliti mencari referensi-referensi yang terkait dengan Kompensasi dan stres kerja terhadap Kinerja Pegawai dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung Penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi dan sampel adalah unit-unit atau kelompok yang memiliki bentuk atau karakter tertentu yang sengaja dipilih, agar dapat diambil data yang dapat digunakan dalam Penelitian yang telah dirancang. Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam Penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan penentuan jenis objek penelitian ini, Peneliti bisa menentukan metode Penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Ul'fah Hernaeny (2021:33), Dalam Penelitian ini, jumlah populasi tidak diketahui secara pasti.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut sugiyono (2013:81), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel

yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*, *Sampling jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dapat dijadikan sebagai sampel tanpa pengecualian. Teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur (anggota) populasi menjadi anggota sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 42 responden.

Menurut Sugiyono (2019:136), dalam Giyan A'yuni *et al*, (2021) menjelaskan apabila populasi penelitian tidak diketahui secara pasti, maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan melakukan rumus Cochran. Dari perhitungan menggunakan rumus Cochran maka didapati hasil sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 (0,5)(0,5)}{(0,15^2)}$$

$$n = \frac{(3,8416)(0,250)}{0,0225}$$

$$n = 42$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

z^2 = Harga dalam kurva normal untuk simpangan 5%=1,96

p = Peluang benar sebesar 50%

q = Peluang salah sebesar 50%

e = Tingkat kesalahan penarikan sampel

(*sampling error*), ditetapkan sebesar 15%

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

3.5.1.1 Definisi Operasioanal Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengertian ini mengandung implikasi bahwa kompensasi sebagai balas jasa tidak melulu diberikan dalam bentuk uang atau kebutuhan finansial saja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai *Kompensas* dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, 2) Pendapatan gaji, 3) Kesempatan promosi, 4) Pengawasan, 5) Rekan kerja.

Tabel 3.2
Kisi-kisi Instrumen Kompensasi(X₁)

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Item |
|----------------------------------|-------------------------------|---|------|
| <i>Kompensasi Luthans (2025)</i> | 1. Gaji Pokok / Upah | a) Kesesuaian Gaji apakah yang diterima sebanding dengan beban kerja. | 1 |
| | | b) Perbandingan Gaji yang di terima apakah kompetitif atau sebanding dengan standar gaji di instansi pemerintah lain. | 2 |
| | | c) Transparansi Struktur Gaji Pegawai dan Komponen-komponenya. | 3 |
| | 2. Tunjangan / Benefit | a) Tunjangan Transportasi untuk tugas lapangan. | 4 |
| | | b) Tunjangan Kesehatan bagi pegawai dan keluarga mereka | 5 |
| | | c) Ketersediaan Fasilitas | 6 |

| | | |
|------------------------------|---|----|
| 3. Kesempatan Promosi | a) Kreativitas dan inisiatif dari karyawan untuk mendapatkan promosi | 7 |
| | b) Profesionalitas Pegawai dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan | 8 |
| | c) Loyalitas Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya | 9 |
| 4. Pengawasan | a) Pimpinan sering berinteraksi dengan Pegawai | 10 |
| | b) Pimpinan mampu berkomunikasi dengan sopan terhadap setiap Pegawai tanpa melihat latar belakang Pegawai | 11 |
| | c) Pimpinan mengevaluasi hasil kerja Pegawai | 12 |
| 5. Rekan Kerja | a) Kemampuan Pegawai dalam menyesuaikan diri dan bekerjasama dengan rekan kerjanya | 13 |
| | b) Pegawai saling menghormati dan menghargai tanpa melihat status dan jabatan | 14 |
| | c) Pegawai saling terbuka dalam memberi masukan dan kritik saat bekerja | 15 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3.5.1.2 Definisi Stres Kerja (X₂)

Stres kerja, atau sering disebut sebagai stres pekerjaan, adalah kondisi ketegangan fisik atau emosional yang muncul karena tuntutan, tekanan, atau beban yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, konflik dengan rekan kerja atau atasan, perubahan organisasi, atau ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab pekerjaan. Stres kerja dapat berdampak negatif

pada kesejahteraan fisik dan mental individu, serta dapat mempengaruhi produktivitas dan kebahagiaan di tempat kerja. Penting untuk mengelola dan mengurangi stres kerja agar tetap sehat dan efisien dalam pekerjaan.

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Stres Kerja(X₂)

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Item |
|--|------------------------------------|---|------|
| <i>Stres Kerja</i> <i>Robbins, & Judge 2017</i> | 1. Tuntutan Tugas | a) Tugas berlebihan sehingga tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan | 1. |
| | | b) Tekanan atas tuntutan sehingga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan | 2. |
| | | c) Tingkat tanggung jawab dalam tugas mempengaruhi besaran kompensasi | 3. |
| | 2. Hubungan Kerja | a) Kurangnya Komunikasi antar rekan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai | 4. |
| | | b) Timbulnya rasa kecemburuan karena ketidaksetaraan dan Diskriminasi | 5. |
| | | c) Evaluasi tingkat konflik atau ketegangan antar rekan kerja | 6. |
| | 3. Kepuasan Kerja | a) karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami stres | 7. |
| | | b) Tekanan sosial yang mereka terima dari rekan kerja dan atasan dalam mengatasi stres | 8. |
| | 4. Evaluasi kinerja pegawai | a) Karyawan tetap memiliki inisiatif dan kreativitas dalam pekerjaan meskipun stres | 9. |
| | | b) Berkomunikasi secara efektif meskipun mengalami stres | 10. |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3.5.1.3 Definisi Operasional Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah pencapaian hasil kerja yang merefleksikan seberapa baik Pegawai memenuhi sebuah pekerjaan atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja Pegawai dapat dilihat melalui indikator sebagai berikut: 1) *Kuantitas dari hasil*, 2) *Kualitas dari hasil*, 3) *Ketepatan waktu dari hasil*, 4) *Kehadiran*, 5) *Kemampuan bekerjasama*. Adapun indikator dari Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.4 dengan kisi-kisi instrumen sebagai berikut:

Tabel 3.4
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Item |
|---|--------------------------------------|---|------|
| Kinerja Karyawan Mathis dan Jackson (2006) | 1. Kuantitas dari hasil | a) Pekerjaan yang mengalami kendala dapat terselesaikan | 1 |
| | | b) Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja perusahaan | 2 |
| | 2. Kualitas dari hasil | a) Pegawai melakukan pekerjaannya dengan inisiatif yang tinggi | 3 |
| | | b) Pegawai selalu bertanggung jawab penuh dalam menanggung resiko pekerjaan | 4 |
| | 3. Ketepatan waktu dari hasil | a) Ketelitian Pegawai dalam melakukan pekerjaan | 5 |
| | | b) Pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan | 6 |
| | 4. Kehadiran | a) Kehadiran Pegawai sudah sesuai dengan jam kerja | 7 |
| | | b) Pegawai pulang sesuai dengan jam kerja | 8 |

| | | |
|--------------------------------------|---|----|
| 5. Kemampuan bekerja sama | a) Menciptakan hasil kerja yang maksimal dengan rekan kerja dalam mengembangkan ide dan gagasan | 9 |
| | Saling menghargai dan keterbukaan dalam menyampaikan pendapat dan kritik | 10 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran variabel Kompetensi (X_1), variabel Stres Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument Penelitian.

Pengukuran variabel Kompetensi (X_1), variabel Stres Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang digunakan oleh Peneliti untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2009:107), menjelaskan bahwa Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh Peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel Penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a) Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b) Setuju (S) diberi bobot 4
- c) Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
- d) Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel Kompetensi (X_1), variabel Stres Kerja (X_2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 26. SPSS 26 merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket Penelitian berdasarkan variabel Penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X_1 , X_2 , dan Y berdasarkan hasil Penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket Penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel Penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut :

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100$$

Untuk mengukur jawaban rata-rata instrumen dari masing-masing jawaban responden, terhadap variabe *Kompensasi*(X_1), *Stres Kerja*(X_2) dan *Kinerja Pegawai* (Y). maka menggunakan rentang skala untuk kategori nilai rata-rata skor jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.5
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

| No | Rentang Skala Nilai | Kategori | Keterangan |
|----|---------------------|-------------|------------|
| 1 | 1,00 – 1,25 | Tidak Baik | TB |
| 2 | 1,26 –2,50 | Kurang Baik | KB |
| 3 | 2,51 – 3,75 | Baik | B |
| 4 | 3,76 – 5,00 | Sangat Baik | SB |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3.7.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian validitas.

3.7.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur. Demikian juga kuesioner riset. Kuesioner riset dikatakan valid apabila instrument tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang di teliti, Suliyanto (2009:146).

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur Pearson Product Moment, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,339$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 34 sehingga nilai $r (0,05, 42)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,339$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,339 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu Kompensasi(X_1), Stres Kerja(X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat jika $r = 0,3$. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} : Koefisien korelasi
- n : Jumlah responden
- $\sum X_i$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompensasi(X_1):

Untuk jelasnya validitas variabel Kompensasi (X_1) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.6
Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kompensasi(X₁)

| Indikator | Item Pertanyaan | Validitas | Stat Produk Moment (r) | Keterangan |
|--------------------|-----------------|-----------|------------------------|------------|
| Gaji Pokok/Upah | Item 1 | 0,497 | 0,3291 | VALID |
| | Item 2 | 0,642 | 0,3291 | VALID |
| | Item 3 | 0,778 | 0,3291 | VALID |
| Tunjangan/Benefi | Item 4 | 0,623 | 0,3291 | VALID |
| | Item 5 | 0,690 | 0,3291 | VALID |
| | Item 6 | 0,736 | 0,3291 | VALID |
| Kesempatan Promosi | Item 7 | 0,825 | 0,3291 | VALID |
| | Item 8 | 0,855 | 0,3291 | VALID |
| | Item 9 | 0,766 | 0,3291 | VALID |
| Pengawasan | Item 10 | 0,710 | 0,3291 | VALID |
| | Item 11 | 0,469 | 0,3291 | VALID |
| | Item 12 | 0,736 | 0,3291 | VALID |
| Rekan Kerja | Item 13 | 0,569 | 0,3291 | VALID |
| | Item 14 | 0,615 | 0,3291 | VALID |
| | Item 15 | 0,586 | 0,3291 | VALID |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan Table 3.6, Untuk mengukur nilai validitas Kompensasi (X₁) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai $r(0,05,34)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,3291$. Jika hasil validitas berada di atas 0,3291 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Kompensasi(X₁) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,3291$. Sehingga variabel Kompensasi (X₁) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja(X_2)

Untuk jelasnya validitas variabel Stres Kerja (X_2) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.7
Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Stres Kerja(X_2)

| Indikator | Item Pertanyaan | Validitas | Stat Produk Moment (r) | Keterangan |
|-------------------|--------------------|-----------|---------------------------|------------|
| Tuntutan Tugas | Item 1 | 0,641 | 0,3291 | VALID |
| | Item 2 | 0,760 | 0,3291 | VALID |
| | Item 3 | 0,888 | 0,3291 | VALID |
| | Item 4 | 0,592 | 0,3291 | VALID |
| Hubungan Kerja | Item 5 | 0,803 | 0,3291 | VALID |
| | Item 6 | 0,881 | 0,3291 | VALID |
| | Item 7 | 0,825 | 0,3291 | VALID |
| Kondisi Pekerjaan | Item 8 | 0,820 | 0,3291 | VALID |
| | Item 9 | 0,863 | 0,3291 | VALID |
| | Item 10 | 0,881 | 0,3291 | VALID |
| | Item 11 | 0,674 | 0,3291 | VALID |
| Kepuasan Kerja | Item 12 | 0,760 | 0,3291 | VALID |
| | Item 13 | 0,888 | 0,3291 | VALID |
| Evaluasi | Item 14 | 0,803 | 0,3291 | VALID |
| | Item 15 | 0,825 | 0,3291 | VALID |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan Table 3.7, untuk mengukur nilai validitas Stres Kerja (X_2) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 sehingga nilai $r(0,05,34)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,3291$. Jika hasil validitas berada di atas 0,3291 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Stres Kerja (X_2) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,3291$. Sehingga variabel Stres Kerja (X_2) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 3.8
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Indikator | Item Pertanyaan | Validitas | Stat Produk Moment (r) | Keterangan |
|----------------------------|-----------------|-----------|------------------------|------------|
| Kuantitas dari hasil | Item 1 | 0,636 | 0,3291 | VALID |
| | Item 2 | 0,566 | 0,3291 | VALID |
| | Item 3 | 0,774 | 0,3291 | VALID |
| Kualitas dari hasil | Item 4 | 0,673 | 0,3291 | VALID |
| | Item 5 | 0,623 | 0,3291 | VALID |
| | Item 6 | 0,566 | 0,3291 | VALID |
| Ketepatan waktu dari hasil | Item 7 | 0,721 | 0,3291 | VALID |
| | Item 8 | 0,565 | 0,3291 | VALID |
| | Item 9 | 0,636 | 0,3291 | VALID |
| Kehadiran | Item 10 | 0,763 | 0,3291 | VALID |
| | Item 11 | 0,673 | 0,3291 | VALID |
| | Item 12 | 0,623 | 0,3291 | VALID |
| Kemampuan bekerja sama | Item 13 | 0,818 | 0,3291 | VALID |
| | Item 14 | 0,565 | 0,3291 | VALID |
| | Item 15 | 0,636 | 0,3291 | VALID |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 3.8, untuk mengukur nilai validitas instrument Kinerja Pegawai (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 42 responden sehingga nilai $r(0,05,34)$ pada Table Product Moment dan di dapat nilai $r = 0,3291$. Jika hasil validitas berada di atas 0,3291 maka dianggap butir pertanyaan atau instrument sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Istrumen pada variabel Kinerja Pegawai (Y) semuanya valid karena semua instrument diatas $r = 0,3291$. Sehingga variabel Kinerja Pegawai (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

5.7.3.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel. (Wiratna, 2012:186).

Suatu alat ukur dikatakan baik apabila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Uji reliabilitas alat ukur dalam Penelitian ini menggunakan koefisien α (*alpha*) *Cronbach*. Instrumen (kuisisioner) Penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari *Cronbach's* antara 0,5 sampai 0,6

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = Keandalan *alpha* *Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi(X₁)

Uji reliabilitas dari variabel Kompensasi(X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3.9
Reliabilitas Variabel Kompensasi (X₁)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|------------|
| Kompensasi (X ₁) | 0,914 | Reliabel |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari table 3.9 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kompensasi yaitu 0,9 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kompensasi (Y) dinyatakan reliabel.

2. Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja(X₂)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Stres Kerja(X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.10
Reliabilitas Variabel Stres Kerja(X₂)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------|------------|
| Stres Kerja(X ₂) | 0,965 | Reliabel |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari table 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Stres Kerja yaitu 0,9 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa Stres Kerja (X₂) dinyatakan reliabel.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji reliabilitas dari variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.11
Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,907 | Reliabel |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari table 3.10 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai alpha > 0,6. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Pegawai yaitu 0,7 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel.

3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi(X_1) dan Stres Kerja(X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) digunakan analisa korelasi berganda:

$$R_{X_1, X_2, Y} = \frac{\sqrt{r^2 X_1, Y + r^2 X_2, Y - 2(r^2 X_1, Y) \cdot (r^2 X_2, Y) \cdot (r_{X_1, X_2})}}{1 - r^2 X_1, X_2}$$

Keterangan :

$R_{X_1, X_2, Y}$ = Koefisien korelasi berganda antara Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai

$r_{X_1, Y}$ = Koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai

$r_{X_2, Y}$ = Koefisien korelasi antara Kompensasi dan Kinerja Pegawai

r_{X_1, X_2} = Koefisien korelasi berganda Kompensasi dan Stres Kerja

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

| No | Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|----|--------------------|------------------|
| 1 | 0,00 – 0,19 | Sangat rendah |
| 2 | 0,20 – 0,39 | Rendah |
| 3 | 0,40 – 0,59 | Cukup Kuat |
| 4 | 0,60 – 0,79 | Kuat |
| 5 | 0,80 – 0,10 | Sangat Kuat |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien korelasi *multiple*

3.7.5 Regresi Linier Berganda

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (Kompensasi), X_2 (Stres Kerja), dengan Y (Kinerja Pegawai). Rumus yang digunakan yaitu:

Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \quad (\text{Sumber: Wiratna, 2012:8})$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompensasi

X_2 = Stres Kerja

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji T Secara Parsial

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

$H_a: \beta_1 > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

Hipotesis 2:

$H_0: \beta_2 \leq 0$ (Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

$H_a: \beta_2 > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

2. Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang

digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent. Hipotesa Nol:

Hipotesis 3 :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap terhadap Kinerja Pegawai Pusat Statistik Kabupaten Mniahasa Selatan

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya bahwa secara bersama – sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Analisa ini digunakan untuk membandingkan dan menguji apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersama-sama.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Pusat Statistik

4.1.1 Sejarah Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Minahasa Selatan merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki peran strategis dalam penyediaan data statistik untuk mendukung perencanaan pembangunan di tingkat kabupaten. Lembaga ini berada di bawah koordinasi Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara dan beralamat di Jl. Trans Sulawesi, Desa Teep, Kecamatan Amurang Barat, Kabupaten Minahasa Selatan. Sejarah Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan tidak dapat dipisahkan dari sejarah Badan Pusat Statistik secara nasional. Kegiatan statistik di Indonesia dimulai sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda dengan di dirikannya lembaga oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (Directeur Van Landbouw Nijverheid en Handel) di Bogor pada Februari 1920. Pada 24 September 1924, lembaga tersebut dipindahkan ke Jakarta dengan nama Centraal Kantoor Voor De Statistiek (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Setelah Indonesia merdeka, lembaga ini dinasionalisasi menjadi Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan kemudian berubah menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) pada tahun 1953. Pada tahun 1997, Badan Pusat Statistik diubah menjadi Badan Pusat Statistik berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Kabupaten Minahasa Selatan sendiri dibentuk berdasarkan Undang-Undang

Nomor 10 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Minahasa Selatan di Provinsi Sulawesi Utara, yang diresmikan pada tanggal 4 Agustus 2003. Sebelum pemekaran, wilayah ini merupakan bagian dari Kabupaten Minahasa. Setelah pemekaran, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dibentuk untuk memenuhi kebutuhan data statistik di wilayah baru tersebut. Sejak berdirinya, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan telah berperan aktif dalam penyediaan data statistik yang akurat dan terpercaya. Data yang disajikan mencakup berbagai aspek, seperti geografi, demografi, sosial, dan ekonomi, yang digunakan sebagai dasar dalam perencanaan pembangunan daerah. Salah satu produk unggulan Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan adalah publikasi tahunan "Kabupaten Minahasa Selatan Dalam Angka", yang menyajikan data statistik lengkap mengenai kondisi daerah.

Dalam menjalankan tugasnya, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan juga melakukan berbagai inovasi, termasuk pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pengumpulan dan penyajian data. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penyediaan data statistik, serta mempermudah akses masyarakat terhadap informasi statistik yang dibutuhkan. Dengan sejarah panjang dan peran strategisnya, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan terus berkomitmen untuk menyediakan data statistik yang berkualitas, guna mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan dan berbasis data.

4.1.2 Visi dan Misi Badan Pusat Statistik

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Minahasa Selatan memiliki visi dan misi yang sejalan dengan visi dan misi Badan Pusat Statistik secara nasional, serta mendukung pembangunan daerah melalui penyediaan data statistik yang berkualitas.

➤ Visi : “Penyedia Data Statistik Berkualitas untuk Indonesia Maju”

Visi ini mencerminkan komitmen Badan Pusat Statistik untuk menyediakan data statistik yang akurat, relevan, dan tepat waktu, guna mendukung perencanaan pembangunan yang berbasis data di tingkat nasional maupun daerah.

➤ Misi :

1. Menyediakan statistik berkualitas yang berstandar nasional dan internasional.
2. Membina kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah melalui Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan.
3. Mewujudkan pelayanan prima di bidang statistik untuk terwujudnya Sistem Statistik Nasional.
4. Membangun sumber daya manusia yang unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas, dan amanah. Misi ini menunjukkan peran strategis Badan Pusat Statistik dalam membina dan meningkatkan kapasitas statistik di seluruh instansi pemerintah, serta memastikan kualitas dan integritas data statistik yang dihasilkan.

Dengan visi dan misi tersebut, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan berupaya untuk menjadi lembaga yang tidak hanya menyediakan data statistik,

tetapi juga berkontribusi aktif dalam pembangunan daerah melalui penyediaan informasi yang akurat dan terpercaya.



Gambar 4.1
Logo Badan Pusat Statistik Minahasa Selatan

Sumber : Data ppid.bps.go.id 2025

4.1.3 Bidang Usaha

Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Minahasa Selatan merupakan lembaga pemerintah non-kementerian yang bergerak di bidang penyediaan data statistik. Meskipun tidak memiliki "bidang usaha" dalam pengertian komersial seperti perusahaan swasta, Badan Pusat Statistik menjalankan berbagai fungsi dan layanan yang bersifat publik dan sangat strategis bagi proses perencanaan, evaluasi, dan pengambilan kebijakan oleh pemerintah, swasta, maupun masyarakat luas. Kegiatan-kegiatan ini dapat di kategorikan sebagai bentuk jasa pelayanan data dan informasi statistik.

Secara umum, bidang kerja utama Badan Pusat Statistik meliputi penyelenggaraan statistik dasar, statistik sektoral, dan statistik khusus, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Adapun rincian bidang kegiatan yang dijalankan Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan adalah sebagai berikut:

1. Statistik Dasar

Kegiatan ini meliputi pengumpulan dan pengolahan data statistik yang dilakukan melalui sensus dan survei, yang hasilnya digunakan untuk kepentingan umum. Contohnya adalah Sensus Penduduk, Sensus Ekonomi, dan Survei Sosial Ekonomi Nasional (Susenas). Data ini menjadi fondasi utama dalam pembangunan di berbagai sektor.

2. Statistik Sektoral

Melibatkan penyediaan data statistik yang digunakan oleh instansi teknis di daerah, seperti dinas pertanian, pendidikan, kesehatan, dan sebagainya. Badan Pusat Statistik berperan dalam pembinaan, harmonisasi metodologi, serta kadang turut serta dalam proses pengumpulan dan pengolahan data.

3. Statistik Khusus

Mencakup data statistik yang dikumpulkan untuk kebutuhan tertentu, seperti survei karakteristik rumah tangga, pendataan UMKM, dan survei perkembangan teknologi informasi. Statistik khusus ini bersifat tematik dan sering kali diadakan secara periodik sesuai kebutuhan nasional maupun daerah.

4. Jasa Informasi Statistik

Badan Pusat Statistik juga memberikan layanan publik berupa penyediaan dan diseminasi data. Layanan ini termasuk konsultasi statistik, penyediaan publikasi data melalui situs resmi dan media sosial, serta layanan permintaan data oleh instansi, mahasiswa, dan masyarakat

umum.

5. Publikasi dan Diseminasi Data

Salah satu produk utama Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan adalah publikasi tahunan “Minahasa Selatan Dalam Angka”, yang berisi data lengkap berbagai sektor. Selain itu, Badan Pusat Statistik juga menerbitkan buletin, infografis, dan publikasi digital sebagai bentuk transparansi informasi kepada publik.

6. Inovasi Teknologi Statistik

Dalam rangka modernisasi pelayanan, Badan Pusat Statistik juga mengembangkan layanan berbasis digital seperti aplikasi Statistikku dan integrasi data melalui sistem Satu Data Indonesia. Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan ikut mendukung inisiatif ini melalui pelatihan internal dan pengembangan layanan data berbasis teknologi.

Dengan cakupan kegiatan tersebut, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan tidak hanya berperan sebagai pengumpul dan penyaji data, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam mendukung perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah. Layanan statistik yang dihasilkan bersifat nirlaba dan digunakan secara luas oleh berbagai pihak sebagai dasar pengambilan keputusan yang berbasis bukti (*evidence-based policy*).

4.1.4 Sumber daya Badan Pusat Statistik

Sumber Daya Manusia (SDM): Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Minahasa Selatan merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis

dalam penyediaan data statistik untuk mendukung perencanaan pembangunan daerah. Sebagai lembaga pemerintah, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian.

Menurut data yang tersedia, jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Minahasa Selatan pada tahun 2023 adalah 3.618 orang, dengan rincian sebagai berikut: Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan berlokasi di Jl. Trans Sulawesi, Desa Teep, Kecamatan Amurang Barat, Kabupaten Minahasa Selatan. Kantor ini dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk mendukung kegiatan operasional, termasuk ruang kerja yang nyaman, peralatan komputer dan perangkat lunak statistik, serta akses internet yang stabil. Selain itu, Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan juga memanfaatkan teknologi informasi dalam proses pengumpulan dan pengolahan data statistik, seperti penggunaan aplikasi Statistikku dan integrasi data melalui sistem Satu Data Indonesia. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam penyediaan data statistik, serta mempermudah akses masyarakat terhadap informasi statistik yang dibutuhkan.

4.1.5 Organisasi Badan Pusat Statistik Minahasa Selatan

Badan Pusat Statistik Minahasa Selatan Kantor dipimpin langsung oleh Ibu Kepala Badan Pusat Statistik Minahasa Selatan Irena Listianawati SST, SE., M.Si ,dan juga dibantu oleh Kepala Subbagian Umum ibu Sri Endang Karim SE Serta Kelompok Jabatan Fungsional, Pegawai dan Struktur Organisasi yang ada, dapat dilihat sesuai Bidang Tugas, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Menurut Bidang Tugas Perencanaan

| No. | Jabatan | Keterangan |
|---------------|------------------------------|-----------------|
| 1. | Kepala Badan Pusat Statistik | 1 orang |
| 2. | Kepala Subbagian Umum | 1 orang |
| 3. | Kelompok Jabatan Fungsional | 22 orang |
| 4. | Tenaga Kerja Kontrak | 18 orang |
| Jumlah | | 42 orang |

Sumber: Data dari [BPS Kabupaten Minahasa Selatan](#) 2025



Gambar 4.2

Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

Sumber : data ppid.bps.go.id

Berdasarkan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota, untuk menyelenggarakan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik

di daerah dibentuk Instansi vertikal Badan Pusat Statistik yang terdiri atas:

1. BPS Provinsi
2. BPS Kabupaten/Kota.
3. BPS Kabupaten/Kota mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan statistik dasar di Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota mempunyai tugas memimpin Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota serta membina aparatur Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan penyusunan perencanaan, keuangan, sumber daya manusia, hubungan masyarakat, hukum dan organisasi, kearsipan, persandian, barang milik negara, perlengkapan dan rumah tangga. Susunan Organisasi Bagian Umum terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

Kelompok Jabatan Fungsional di lingkungan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota dapat ditetapkan jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan yang pelaksanaannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas memberikan pelayanan fungsional dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan.

➤ Kegiatan Operasional :

Untuk kegiatan operasional Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Minahasa Selatan berupa Tugas, Fungsi, dan Kewenangan Badan Pusat Statistik sebagai berikut:

Tugas, fungsi dan kewenangan Badan Pusat Statistik telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 86 Tahun 2007 tentang Badan Pusat Statistik dan Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

1. Tugas

Melaksanakan tugas pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi

- a. Pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik;
- b. Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional;
- c. Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar;
- d. Penetapan sistem statistik nasional;
- e. Pembinaan dan fasilitasi terhadap kegiatan instansi pemerintah dibidang kegiatan statistic dan Penetapan dan penyelenggaraan statistik nasional
- f. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan tertentu di bidang kegiatan statisti Penyusun pedoman penyelenggaraan survei statistik sektoral.

➤ Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan:

Struktur organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan terdiri dari beberapa bagian yang masing-masing memiliki tugas dan fungsi spesifik, antara lain:

1. Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan:

Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional dan administratif Badan Pusat Statistik di tingkat kabupaten.

2. Subbagian Umum: Mengelola administrasi umum, keuangan, dan kepegawaian.
3. Kelompok Jabatan Fungsional: Melaksanakan kegiatan teknis statistik, termasuk pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data statistik.

Setiap Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan memiliki uraian pekerjaan yang jelas sesuai dengan jabatan dan kompetensi masing-masing. Hal ini memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan dengan profesional dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

4.2 Hasil Analisis

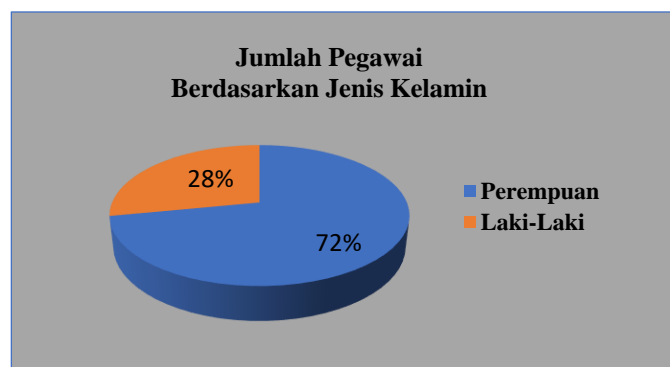
4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dengan sampel penelitian yaitu pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah sebanyak 41 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja. Dari data yang diperoleh, terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan usia, dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, Pegawai terbagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa Pegawai

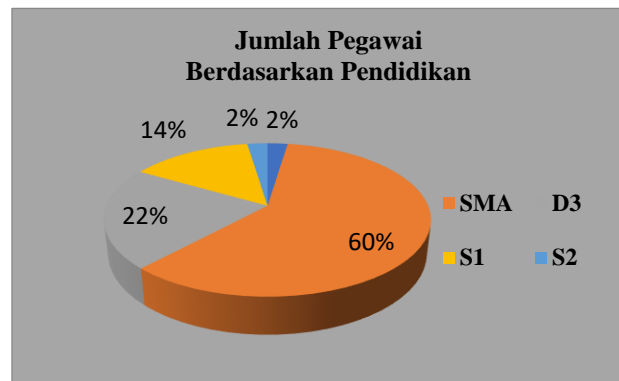
perempuan lebih dominan dibandingkan dengan Pegawai laki-laki. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa Pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 72% dan Pegawai laki-laki sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 28%. Adapun jumlah Pegawai berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.5 berikut :



Gambar 4.3
Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : data diolah Penulis 2025

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan, Pegawai dengan latar belakang pendidikan D4/S1 paling banyak ditemui, yaitu sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 60%. Untuk D3, terdapat 9 orang dengan tingkat persentase 22%, dan SMA sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 14%. Pegawai dengan latar belakang pendidikan S2 paling sedikit ditemui, masing-masing terdapat 1 orang Pegawai dengan tingkat persentase 2%. Selengkapnya tabulasi data Pegawai berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 4.6 sebagai berikut :



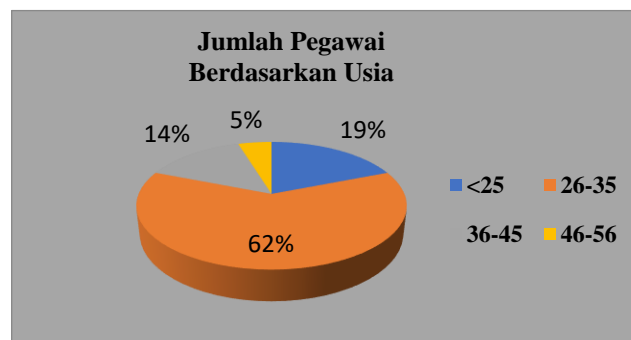
Gambar 4.4

Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan

Sumber : data diolah Penulis 2025

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan yang paling banyak adalah mereka yang berada pada rentang usia 26-35 tahun, yaitu sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 62%. Mereka yang berada pada rentang usia <25 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 19%. Selanjutnya, pada rentang usia 36-45 tahun sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 14%, dan rentang usia 46-56 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentase 5%. Di mana jumlah Pegawai berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.7 sebagai berikut :



Gambar 4.5

Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan karakteristik responden di atas, dapat diuraikan bahwa Pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Pegawai untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Berdasarkan data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Pegawai yang merespons kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang paling banyak adalah yang rentang umur 26-35 tahun dengan persentase 62%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah latar belakang pendidikan D4/S1 dengan jumlah 33 orang atau 60%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variabel, sehingga dapat diketahui bagaimana distribusi dari ketiga variabel Kompensasi, Stres Kerja, dan Kinerja Pegawai. Hasil analisis Deskriptif Statistik digunakan untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variabel Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis, maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 42 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Variabel Penelitian Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2)
Dan Kinerja Pegawai (Y)

| Statistik Deskriptif | Kompensasi (X1) | Stres Kerja (X2) | Kinerja Pegawai (Y) |
|---------------------------|-----------------|------------------|---------------------|
| Mean | 52,45 | 34,81 | 33,83 |
| Standard Error | 1,89 | 1,56 | 0,95 |
| Median | 52,5 | 36 | 33 |
| Standard Deviation | 12,22 | 10,12 | 6,16 |
| Sample Variance | 149,38 | 102,45 | 37,95 |
| Kurtosis | 0,11 | -0,29 | 0,88 |
| Skewness | 0,04 | -0,22 | 0,71 |
| Minimum | 24 | 14 | 19 |
| Maximum | 78 | 53 | 48 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable Kompensasi dan Stres Kerja serta variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Deskripsi Variabel Kompensasi (X₁)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Kompensasi pada Tabel 4.1, diperoleh nilai Maksimum 78 dan Minimum 24 atau memiliki Rentang 54 serta nilai Sample Variance 149,38 dengan nilai Standard Error 1,89. Hal ini menggambarkan bahwa Kompensasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Rata-rata (Mean) 52,45 dengan nilai Skewness 0,04 dan nilai Kurtosis 0,11 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Kompensasi di sekitar nilai Median 52,5. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kompensasi yang ada pada Badan Pusat Statistik

Kabupaten Minahasa Selatan terdistribusi normal dengan Standard Deviation 11,47. Dengan kata lain, Kompensasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel Stres Kerja pada tabel 5.4, diperoleh nilai Maksimum 53 dan Minimum 14 atau memiliki Rentang 39 serta nilai Sample Variance 102,45 dengan nilai Standard Error 1,56. Hal ini menggambarkan bahwa Stres Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Rata-rata (Mean) 34,81 dengan nilai Skewness -0,22 dan nilai Kurtosis -0,29 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data Stres Kerja pegawai di sekitar nilai Median 47. Hal ini menggambarkan bahwa Stres Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan terdistribusi normal dengan Standard Deviation 10,12. Dengan kata lain, Stres Kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan belum maksimal.

3. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Pegawai pada tabel 5.4, diperoleh nilai Maksimum 48 dan Minimum 19 atau memiliki Rentang 46 serta nilai Sample Variance 37,95 dengan nilai Standard Error 0,95. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik

Kabupaten Minahasa Selatan memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian. Pada Tabel 4.1 tersebut juga diperoleh nilai Rata-rata (Mean) 33,83 dengan nilai Skewness 0,71 dan nilai Kurtosis 0,88 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Pegawai di sekitar nilai Median 48. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan terdistribusi normal dengan Standard Deviation 6,16. Dengan kata lain, Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan belum maksimal

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban responden dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) dan variabel Stres Kerja (X2), serta satu variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Untuk penjelasan hasil analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variabel Kompensasi dan Stres Kerja serta variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata –Rata Skor Jawaban

| No | Rentang Skala Nilai | Kategori | Keterangan |
|----|---------------------|-------------|------------|
| 1 | 1,00 – 1,25 | Tidak Baik | TB |
| 2 | 1,26 –2,50 | Kurang Baik | KB |
| 3 | 2,51 – 3,75 | Baik | B |
| 4 | 3,76 – 5,00 | Sangat Baik | SB |

Sumber : data diolah Penulis 2025

1. Kompensasi (Variabel X₁)

Kompensasi ini menggambarkan penilaian dari Pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan mengenai Kompensasi. Variabel

Kompensasi diukur dari 15 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan tujuh indikator. Dari jawaban responden, hasil analisis Tabel 4.4 menunjukkan bahwa instrumen jawaban responden Kompensasi dari Pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dikategorikan baik. Dari hasil analisis 15 instrumen pertanyaan. Berikut ini merupakan tanggapan dari responden mengenai Kompensasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan yang dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.4
Instrumen Jawaban Responden Kompensasi (X₁)
Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

| Item | frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden | | | | | | | | | | Mean | Kategori |
|------------------------------|---|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|------|----------|
| | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| PEKERJAAN ITU SENDIRI | | | | | | | | | | | | |
| X1.1 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 9 | 26,5% | 5 | 14,7% | 19 | 55,9% | 4,22 | SB |
| X1.2 | 13 | 38,2% | 14 | 41,2% | 2 | 5,9% | 4 | 11,8% | 1 | 2,9% | 2,00 | KB |
| X1.3 | 0 | 0,0% | 3 | 8,8% | 6 | 17,6% | 17 | 50,0% | 8 | 23,5% | 3,88 | SB |
| Mean Indikator 1 | | | | | | | | | | | 3,37 | B |
| PENDAPATAN/GAJI | | | | | | | | | | | | |
| X1.4 | 16 | 47,1% | 10 | 29,4% | 3 | 8,8% | 4 | 11,8% | 1 | 2,9% | 1,94 | KB |
| X1.5 | 1 | 2,9% | 3 | 8,8% | 7 | 20,6% | 10 | 29,4% | 13 | 38,2% | 3,91 | SB |
| X1.6 | 1 | 2,9% | 1 | 2,9% | 10 | 29,4% | 5 | 14,7% | 17 | 50,0% | 4,06 | SB |
| Mean Indikator 2 | | | | | | | | | | | 3,30 | B |
| KESEMPATAN PROMOSI | | | | | | | | | | | | |
| X1.7 | 1 | 2,9% | 9 | 26,5% | 7 | 20,6% | 10 | 29,4% | 7 | 20,6% | 3,38 | B |
| X1.8 | 2 | 5,9% | 8 | 23,5% | 7 | 20,6% | 10 | 29,4% | 7 | 20,6% | 3,35 | B |
| X1.9 | 6 | 17,6% | 6 | 17,6% | 9 | 26,5% | 8 | 23,5% | 5 | 14,7% | 3,00 | B |
| Mean Indikator 3 | | | | | | | | | | | 3,24 | B |
| PENGAWASAN | | | | | | | | | | | | |
| X1.10 | 11 | 32,5% | 11 | 32,4% | 6 | 17,6% | 4 | 11,8% | 2 | 5,9% | 2,26 | KB |
| X1.11 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 9 | 26,5% | 6 | 17,6% | 18 | 52,9% | 4,21 | SB |
| X1.12 | 1 | 3% | 1 | 2,9% | 10 | 29,4% | 5 | 14,7% | 17 | 50,0% | 4,06 | SB |
| Mean Indikator 4 | | | | | | | | | | | 3,51 | B |
| REKAN KERJA | | | | | | | | | | | | |
| X1.13 | 15 | 44,1% | 6 | 17,6% | 8 | 23,5% | 3 | 8,8% | 2 | 5,9% | 2,15 | KB |
| X1.14 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 10 | 29,4% | 9 | 26,5% | 14 | 41,2% | 4,06 | SB |
| X1.15 | 0 | 0,0% | 2 | 5,9% | 2 | 5,9% | 17 | 50,0% | 13 | 38,2% | 4,21 | SB |
| Mean Indikator 5 | | | | | | | | | | | 3,47 | B |
| Mean Variabel | | | | | | | | | | | 3,38 | B |

Sumber : data diolah Penulis 2025

2. Stres Kerja (Variabel X₂)

Karakteristik Stres Kerja ini menggambarkan penilaian dari pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan mengenai kompensasi

dari pegawai. Variabel Stres Kerja diukur dari 11 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan lima indikator.

Berikut instrumen jawaban responden mengenai karakteristik Stres Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan yang dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5
Instrumen Jawaban Responden Stres Kerja (X₂) Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

| Item | frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden | | | | | | | | | | Mean | Kategori |
|---------------------------------|---|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------------|-----------|
| | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| WEWENANG | | | | | | | | | | | | |
| X2.1 | 10 | 29,4% | 17 | 50,0% | 3 | 8,8% | 4 | 11,8% | 0 | 0,0% | 2,03 | KB |
| X2.2 | 1 | 2,9% | 5 | 14,7% | 4 | 11,8% | 11 | 32,4% | 13 | 38,2% | 3,88 | SB |
| X2.3 | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 11 | 32,4% | 14 | 41,2% | 3,88 | SB |
| Mean Indikator 1 | | | | | | | | | | | 3,26 | B |
| TANGGUNG JAWAB | | | | | | | | | | | | |
| X2.4 | 19 | 55,9% | 8 | 23,5% | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 1 | 2,9% | 1,79 | KB |
| X2.5 | 1 | 2,9% | 5 | 17,7% | 10 | 29,4% | 10 | 29,4% | 8 | 23,5% | 3,56 | B |
| X2.6 | 6 | 17,6% | 1 | 2,9% | 2 | 5,9% | 11 | 32,4% | 14 | 41,2% | 3,76 | SB |
| Mean Indikator 2 | | | | | | | | | | | 3,04 | B |
| KONDISI PEKERJAAN | | | | | | | | | | | | |
| X2.7 | 2 | 5,9% | 1 | 2,9% | 6 | 17,6% | 16 | 47,1% | 9 | 26,5% | 3,85 | SB |
| X2.8 | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 2 | 5,9% | 12 | 35,3% | 14 | 41,2% | 3,91 | SB |
| X2.9 | 0 | 0,0% | 5 | 14,7% | 5 | 14,7% | 15 | 44,1% | 9 | 26,5% | 3,82 | SB |
| X2.10 | 6 | 17,6% | 1 | 2,9% | 2 | 5,9% | 11 | 32,4% | 14 | 41,2% | 3,76 | SB |
| Mean Indikator 3 | | | | | | | | | | | 3,84 | SB |
| FASILITAS KERJA | | | | | | | | | | | | |
| X1.11 | 9 | 26,5% | 15 | 44,1% | 6 | 17,6% | 4 | 11,8% | 0 | 0,0% | 2,15 | KB |
| X1.12 | 1 | 2,9% | 5 | 14,7% | 4 | 11,8% | 13 | 32,4% | 13 | 38,2% | 3,88 | SB |
| X1.13 | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 11 | 32,4% | 14 | 41,2% | 3,88 | SB |
| Mean Indikator 4 | | | | | | | | | | | 3,30 | B |
| STANDARISASI HASIL KERJA | | | | | | | | | | | | |
| X1.14 | 1 | 2,9% | 5 | 14,7% | 10 | 29,4% | 10 | 29,4% | 8 | 23,5% | 3,56 | B |
| X1.15 | 2 | 5,9% | 1 | 2,9% | 6 | 17,6% | 16 | 47,1% | 9 | 26,5% | 3,85 | SB |
| X1.16 | 3 | 8,8% | 3 | 8,8% | 2 | 5,9% | 12 | 35,3% | 14 | 41,2% | 3,91 | SB |
| Mean Indikator 5 | | | | | | | | | | | 3,77 | SB |
| KOMPETENSI | | | | | | | | | | | | |
| X1.17 | 0 | 0,0% | 5 | 14,7% | 5 | 14,7% | 15 | 44,1% | 9 | 26,5% | 3,82 | SB |
| X1.18 | 11 | 32,4% | 16 | 47,1% | 3 | 8,8% | 0 | 0,0% | 4 | 11,8% | 2,12 | KB |
| X1.19 | 1 | 3% | 5 | 14,7% | 4 | 11,8% | 11 | 32,4% | 13 | 38,2% | 3,88 | SB |
| Mean Indikator 6 | | | | | | | | | | | 3,27 | B |
| Mean Variabel | | | | | | | | | | | 3,41 | B |

Sumber : data diolah Penulis 2025

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai menggambarkan bagaimana respons dari pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, mengenai Kompensasi

yang mereka terima. Variabel Kompensasi dapat diukur dari 10 item yang dibuat berdasarkan 3 indikator. Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, yang dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6
Instrumen Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y) Pada
Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

| INSTRUMEN JAWABAN KINERJA (Y) | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|-------------|-----------|
| Item | frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden | | | | | | | | | | Mean | Kategori |
| | STS (1) | | TS (2) | | KS (3) | | S (4) | | SS (5) | | | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | | |
| KUANTITAS DARI HASIL | | | | | | | | | | | | |
| Y.1 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 6 | 17,6% | 12 | 35,3% | 15 | 44,1% | 4,21 | SB |
| Y.2 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 17,6% | 18 | 52,9% | 10 | 29,4% | 4,12 | SB |
| Y.3 | 18 | 52,9% | 7 | 20,6% | 5 | 14,7% | 3 | 8,8% | 1 | 2,9% | 1,88 | KB |
| Mean Indikator 1 | | | | | | | | | | | 3,40 | B |
| KUALITAS DARI HASIL | | | | | | | | | | | | |
| Y.4 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 5 | 14,7% | 13 | 38,2% | 15 | 44,1% | 4,24 | SB |
| Y.5 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 10 | 29,4% | 14 | 41,2% | 9 | 26,5% | 3,91 | SB |
| Y.6 | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 6 | 17,6% | 18 | 52,9% | 10 | 29,4% | 4,12 | SB |
| Mean Indikator 2 | | | | | | | | | | | 4,09 | SB |
| KETEPATAN WAKTU DARI HASIL | | | | | | | | | | | | |
| Y.7 | 9 | 26,5% | 17 | 50,0% | 4 | 11,8% | 4 | 11,8% | 0 | 0,0% | 2,09 | KB |
| Y.8 | 0 | 0,0% | 2 | 5,9% | 2 | 5,9% | 15 | 44,1% | 15 | 44,1% | 4,26 | SB |
| Y.9 | 0 | 0% | 1 | 2,9% | 6 | 17,6% | 12 | 35,3% | 15 | 44,1% | 4,21 | SB |
| Mean Indikator 3 | | | | | | | | | | | 3,52 | B |
| KEHADIRAN | | | | | | | | | | | | |
| Y.10 | 7 | 20,6% | 15 | 44,1% | 8 | 23,5% | 4 | 11,8% | 0 | 0,0% | 2,26 | KB |
| Y.11 | 0 | 0,0% | 1 | 2,9% | 5 | 14,7% | 13 | 38,2% | 15 | 44,1% | 4,24 | SB |
| Y.12 | 0 | 0% | 1 | 2,9% | 10 | 29,4% | 14 | 41,2% | 9 | 26,5% | 3,91 | SB |
| Mean Indikator 4 | | | | | | | | | | | 3,47 | B |
| KEMAMPUAN BEKERJA SAMA | | | | | | | | | | | | |
| Y.13 | 11 | 32,4% | 16 | 47,1% | 3 | 8,8% | 0 | 0,0% | 4 | 11,8% | 2,12 | KB |
| Y.14 | 0 | 0,0% | 2 | 5,9% | 2 | 5,9% | 15 | 44,1% | 15 | 44,1% | 4,26 | SB |
| Y.15 | 0 | 0% | 1 | 2,9% | 6 | 17,6% | 12 | 35,3% | 15 | 44,1% | 4,21 | SB |
| Mean Indikator 5 | | | | | | | | | | | 3,53 | B |
| Mean Variabel | | | | | | | | | | | 3,60 | B |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Jawaban responden Kinerja Pegawai pada pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sudah dikategorikan baik. Dari hasil analisis 10 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,40) Ini berarti instrumen jawaban responden variabel Kinerja Pegawai dikategorikan baik, namun perlu di maksimalkan kembali agar menjadi sangat baik, karena masih terdapat beberapa gap.

4.2.4 Total Skor

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Kompensasi, Stres Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

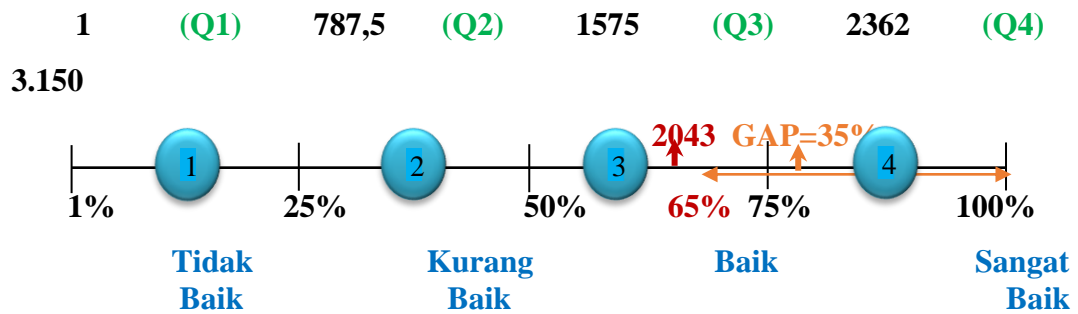
1. Total Skor Kompensasi (X1) Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 15 dan jumlah responden = 42, maka skor tertinggi = $5 \times 15 \times 42 = 3150$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Kompensasi (X1) = 2043. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban dari 42 responden variabel Kompensasi yaitu : $2043 : 3150 \times 100\% = 65\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel
Kompensasi (X₁)

| No | ANALISA TOTAL SKOR X ₁ | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|-----------------------------------|--------------|--|------------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 15 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JW B TERTINGGI | 3150 | TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 42 = 3150 | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 2043 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 65% | | | | | |
| 8 | GARIS QUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN QUARTIL | 4 | 0 | 787,5 | 1.575 | 2.362 | 3150 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.6

Total Skor Kompensasi (X_1)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Gambar 4.8 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kompensasi (X_1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 2043. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 65% termasuk pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 35% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kompensasi Pegawai di Badan Pusat Statistik kabupaten Minahasa Selatan.

2. Total Skor Stres Kerja (X_2)

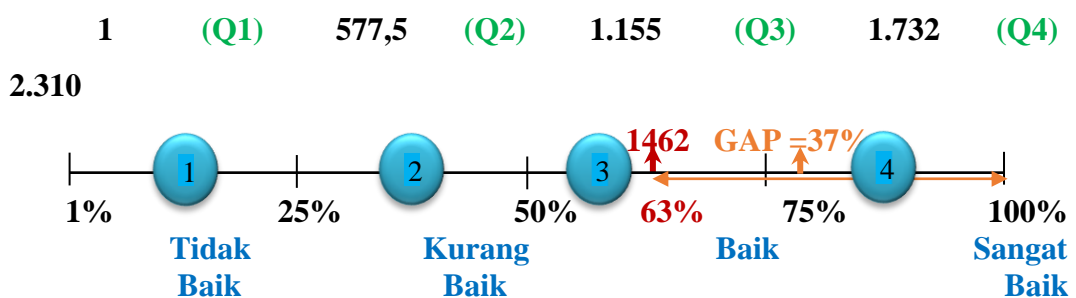
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 11 dan jumlah responden = 42, maka skor tertinggi yaitu $5 \times 11 \times 42 = 2310$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Stres Kerja (X_2) = 1462. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 42 responden variabel Strea Kerja yaitu $1462 : 2310 \times 100 = 63\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel Stres Kerja (X₂)

| No | ANALISA TOTAL SKOR X ₂ | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|-----------------------------------|------------|---|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 11 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWb TERTINGGI | 2310 | TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 11 X 42 = 2310 | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 1462 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 63% | | | | | |
| 8 | GARIS QUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN QUARTIL | 4 | 0 | 577,5 | 1.155 | 1.732 | 2.310 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.7 Total Skor Stres Kerja (X₂)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Gambar 4.9 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Stres Kerja (X₂) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1462. Sedangkan hasil analisis presentase total skor jawaban responden yaitu 62% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja masih terdapat Gap sebesar 38% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

3. Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

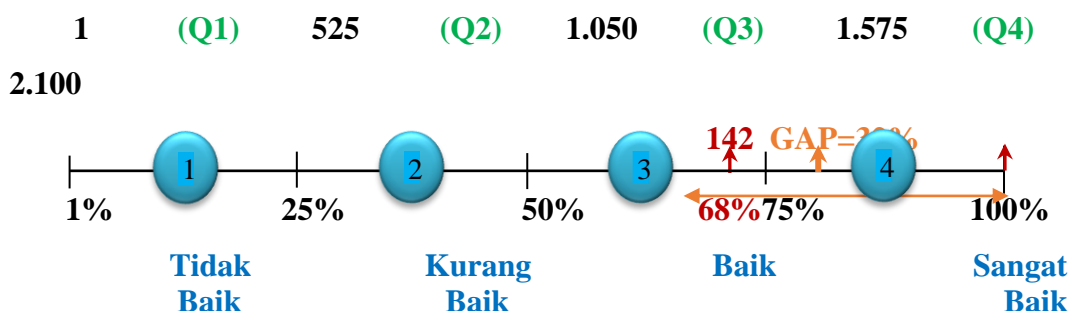
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 10 dan jumlah responden = 42, maka skor tertinggi = $5 \times 10 \times 42 = 2100$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 42 responden variabel Kinerja Pegawai (Y) = 1421. Dengan demikian presentase total instrumen jawaban 42 responden variabel Kinerja Prgawai yaitu : $1421 : 2100 \times 100 = 68\%$. Untuk Jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Presentase Total Skor Jawaban Instrumen Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

| No | ANALISA TOTAL SKOR Y | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|--------------------------|------------|---|------------|-------------|-------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 10 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWb TERTINGGI | 2100 | TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 10 \times 42 = 2100$ | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 1421 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 68% | | | | | |
| 8 | GARIS QUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN QUARTIL | 4 | 0 | 525 | 1.050 | 1.575 | 2.100 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 4.8

Total Skor Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Gambar 4.10 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja karyawan (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 1421. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 68% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 32% yang perlu dimaksimalkan agar dapat meningkatkan Kinerja Pegawai khususnya pada Pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

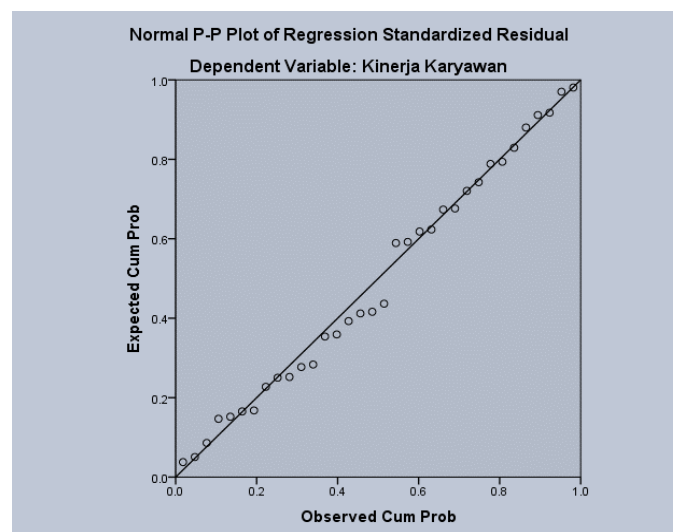
Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelolah harus mernyerbar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

4.2.5.1 Uji Normalitas dan Linearitas

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal.

Pengujian Normalitas menggunakan P-P Plot Kinerja Pegawai (Y) dan variabel dependen dalam hal ini Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan Gambar 4.10 dibawah terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar dan mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan variabel Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) serta variabel Kinerja Pegawai (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam Gambar 4.11 Grafik Normal P-P Plot Di Bawah Ini:



Gambar 4.9
Normal P-Plot Regresi Residual Standar

Sumber : data diolah Penulis 2025

4.2.5.2 Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan

antara variabel bebas Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2) benar-benar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

| Model | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------|-----------------------------|------------|--------------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | T | | Tolerance | VIF |
| 1 | | | | | | | |
| (Constant) | 13.249 | 2.797 | | 4.737 | .000 | | |
| Kompensasi | .173 | .060 | .343 | 2.898 | .006 | .697 | 1.435 |
| Stres Kerja | .330 | .072 | .543 | 4.582 | .000 | .697 | 1.435 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

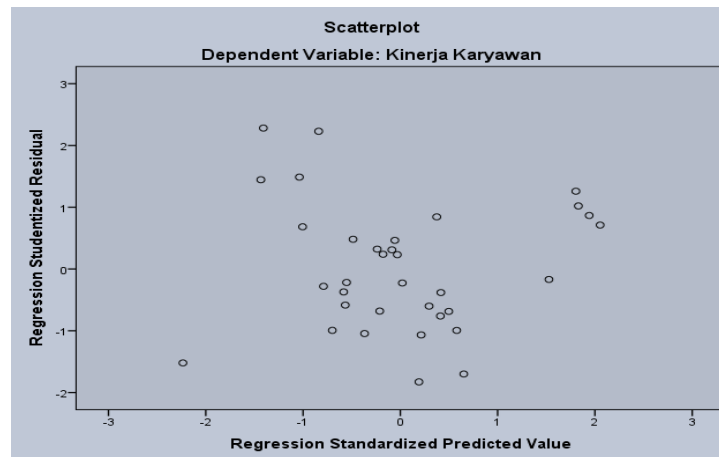
Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki Nilai Tolerance $0,697 > 0,100$ sedangkan variabel Stres Kerja memiliki Nilai Tolerance $0,697 > 0,100$. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



Gambar 4.10

Normal Scatterplot

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.13 diatas terlihat data variabel Kompensasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Kompensasi dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal perusahaan. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara

setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 42 Karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, maka diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 26.

Hasil analisis antar variabel Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel-tabel dibawah ini:

Sumber : Pengolahan Data Spss tahun 2025

1. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS Versi 26 seperti terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

| Model Summary ^b | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .642 ^a | .413 | .398 | 4.779 | 1.627 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | | |
| Correlations | | | | | |
| Pearson Correlation | Kinerja Pegawai | | 1.000 | | .642 |
| | Kompensasi | | .642 | | 1.000 |

| Sig. (1-tailed) | Kinerja Pegawai | | | | | | .000 |
|---|-----------------------------|-------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | Kompensasi | | | .000 | | | . |
| N | Kinerja Pegawai | | | | | | 42 |
| | Kompensasi | | | | | | 42 |
| b. Dependent: Kinerja Pegawai | | | | | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | |
| Model | Unstandardized Coefficients | | Coefficients ^a Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| 1 (Constant) | 16.849 | 3.287 | | 5.126 | .000 | | |
| Kompensasi | .324 | .061 | .642 | 5.302 | .000 | 1.000 | 1.000 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,642$ menunjukkan bahwa Kompensasi Memiliki Hubungan Cukup Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Nilai koefisien determinasi *R Square* yaitu $r^2 = 0,413$ menunjukkan bahwa variasi Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan 41,3% dipengaruhi oleh Kompensasi, sedang sisanya 58,7% dipengaruhi faktor lain. Persamaan regresi antar variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 16.84 + 0,32 X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai ditentukan oleh Kompensasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dengan konstanta sebesar 16.849 dan koefisien

regresi variabel X_1 sebesar 0,324 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 17,16 satuan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Sebaliknya jika Kompensasi dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 16,52 satuan Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. *Intercept* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 16,84 berarti tanpa adanya variabel Kompensasi besar skor Kinerja Pegawai adalah 16,84. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.12, sebagai berikut :

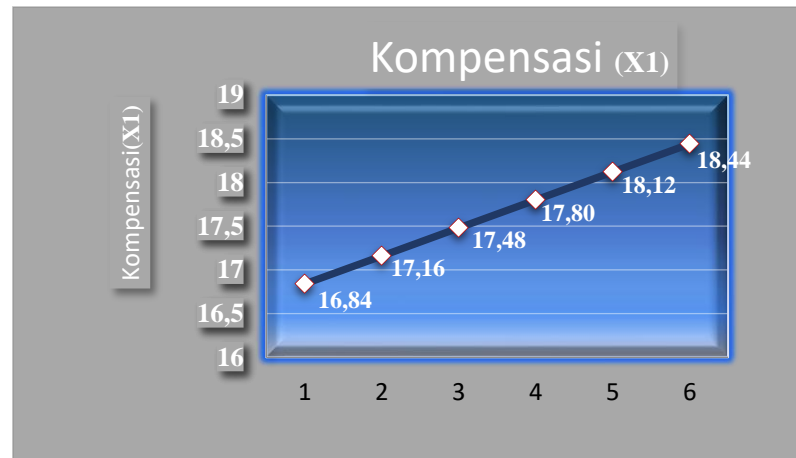
Tabel 4.12
Peningkatan Secara Parsial Kompensasi (X_1)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| No | Nilai X | Peningkatan Nilai Y | Penurunan Nilai Y |
|----|---------|---------------------|-------------------|
| 1 | X = 0 | 16,84 | 16,84 |
| 2 | X = 1 | 17,16 | 16,52 |
| 3 | X = 2 | 17,48 | 16,20 |
| 4 | X = 3 | 17,80 | 15,88 |
| 5 | X = 4 | 18,12 | 15,56 |
| 6 | X = 5 | 18,44 | 15,24 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Tabel 4.11 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Kompensasi secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Untuk itu Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Kompensasi pada Pegawai agar mampu meningkatkan Kinerja Pegawai khususnya yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Kompensasi dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 4.14

berikut ini :



Gambar 4.11
Pengaruh Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap
Peningkatan Kinerja Pegawai (Y)
Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan *Grafic line chart* di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama : "Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Pada "Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan" dapat diterima.

2. Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja X₂ dan Kinerja Pegawai Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta Koefisien Determinasi antara Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kcamatan Minahasa Selatan. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS seperti terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Model Summary Korelasi dan Regresi Sederhana
Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Correlations | | | | | |
|----------------------------|-----------------|------------|-------------|--|--|
| | | Kompensasi | Stres Kerja | | |
| Pearson Correlation | Kinerja Pegawai | 1.000 | .732 | | |
| | Stres Kerja | .732 | 1.000 | | |
| Sig. (1-tailed) | Kinerja Pegawai | . | .000 | | |
| | Stres Kerja | .000 | . | | |
| -%N | Kinerja Pegawai | 42 | 42 | | |
| | Stres Kerja | 42 | 42 | | |

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .732 ^a | .536 | .524 | 4.248 | 1.763 |
| a. Predictors: (Constant), Stres Kerja | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dengan Nilai koefisien korelasi $r = 0,732$ menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,536$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan 53,6% dipengaruhi oleh Stres Kerja, sedang sisanya 46,4% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = 18,32 + 0,44 X_2$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan regresi ini menunjukkan peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik

Kabupaten Minahasa Selatan ditentukan oleh Stres Kerja. Persamaan ini mempunyai nilai konstanta yaitu 18,32 dengan Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0,44 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Stres Kerja Pegawai ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 18,76 satuan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Sebaliknya jika Stres Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan – 17,88 satuan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 18,32 berarti tanpa adanya variabel Stres Kerja, maka skor Kinerja Pegawai adalah 18,32. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Stres Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 5.16, sebagai berikut:

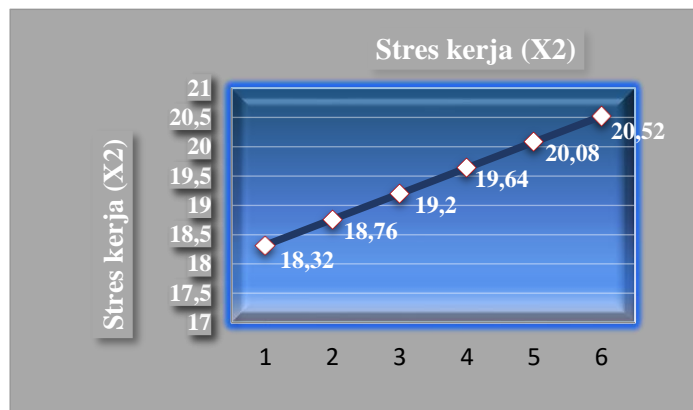
Tabel 4.14
Peningkatan Secara Parsial Stres Kerja (X_2)
Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Nilai X | Peningkatan Nilai Y | Penurunan Nilai Y |
|----|---------|---------------------|-------------------|
| 1 | X = 0 | 18,32 | 18,32 |
| 2 | X = 1 | 18,76 | 17,88 |
| 3 | X = 2 | 19,20 | 17,44 |
| 4 | X = 3 | 19,64 | 17,00 |
| 5 | X = 4 | 20,08 | 16,56 |
| 6 | X = 5 | 20,52 | 16,12 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Tabel 4.14 di atas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Stres Kerja secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Untuk itu Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan sistem aplikasi internal dalam

meningkatkan Kinerja Pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dalam menjalankan berbagai pelayanan fasilitas yang efektif dan mudah. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Stres Kerja dapat dilihat dari Grafik *line chart* pada Gambar 4.15 berikut ini ;



Gambar 4.12
Pengaruh Variabel Stres Kerja (X₂) Terhadap Peningkatan
Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Dengan demikian hipotesis kedua: "Terdapat pengaruh yang signifikan Stres Kerja secara parsial terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan" dapat diterima.

3. Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi Berganda Variabel Kompensasi X₁ dan Stres Kerja X₂ Terhadap Kinerja Pegawai Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh, serta koefisien determinasi antara

Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Di samping itu, hasil analisis ini menggunakan program SPSS.

Tabel 4.15
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda Kompensasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| Kinerja Karyawan | Correlations | | | |
|----------------------------|-----------------|-------------|-------|-------|
| | Kompensasi | Stres Kerja | | |
| | Kinerja Pegawai | 1.000 | .642 | .732 |
| Pearson Correlation | Kompensasi | .642 | 1.000 | .551 |
| | Stres Kerja | .732 | .551 | 1.000 |
| | Kinerja Pegawai | . | .000 | .000 |
| Sig. (1-tailed) | Kompensasi | .000 | . | .000 |
| | Stres Kerja | .000 | .000 | . |
| | Kinerja Pegawai | .42 | .42 | .42 |
| N | Kompensasi | 42 | 42 | 42 |
| | Stres Kerja | 42 | 42 | 42 |

| Model | Coefficients ^a | | | | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|-----------------------------|----------|----------------------------|------|----------------------------|-------------------------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Beta | | VIF | |
| 1 (Constant) | 13.249 | 2.797 | | | 4.737 | .000 | |
| E-Service Quality | .173 | .060 | .343 | | 2.898 | .006 | .697 |
| E-Trust | .330 | .072 | .543 | | 4.582 | .000 | .697 |
| a. Dependent Variable: Kompensasi | | | | | | | |
| Model | R | R Square | Model Summary ^b | | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson | |
| 1 | .786 ^a | .618 | Adjusted R Square | .599 | 3.902 | 1.794 | |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi variabel Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja

Pegawai dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,786$ menunjukkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai pada pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square yaitu $r^2 = 0,618$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan 61,8% dipengaruhi oleh Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama, sedangkan sisanya 38,2% dipengaruhi faktor lain.

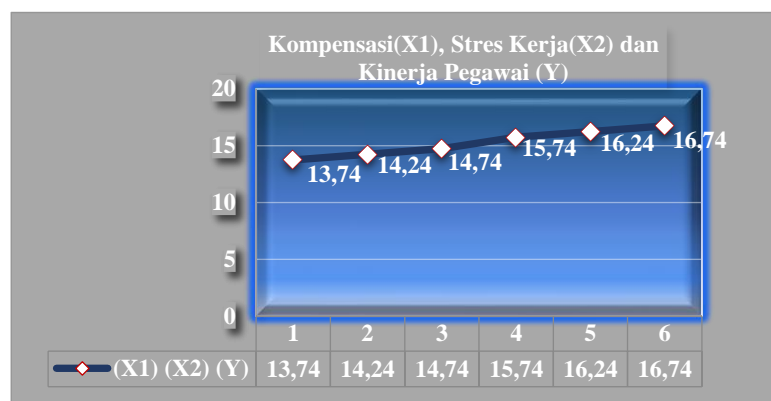
Persamaan regresi antar variabel Kompensasi (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 13,24 + 0,17 X_1 + 0,33 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan ditentukan oleh Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0,17 dan Stres Kerja sebesar 0,33 signifikan pada $\alpha=0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila Kompensasi dan Stres Kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 14,24 satuan Kompensasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Sebaliknya jika Kompensasi dan Stres Kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 13,24 satuan Kompensasi pada pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Constant yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 13,74 berarti tanpa adanya Kompensasi dan Stres Kerja, besar skor Kinerja Pegawai adalah 13,74. Di sini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel Kompensasi dan Stres Kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variabel Kinerja Pegawai, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.16, sebagai berikut :

Tabel 4.16
Peningkatan Secara Simultan Kompensasi (X_1) dan
Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| No | Nilai X | Peningkatan Nilai Y | Penurunan Nilai Y |
|----|---------|---------------------|-------------------|
| 1 | X = 0 | 13,74 | 13,74 |
| 2 | X = 1 | 14,24 | 13,24 |
| 3 | X = 2 | 14,74 | 12,74 |
| 4 | X = 3 | 15,74 | 12,24 |
| 5 | X = 4 | 16,24 | 11,74 |
| 6 | X = 5 | 16,74 | 11,24 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dari Tabel 4.16 di atas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Kompensasi dan variabel Stres Kerja secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variabel Kinerja Pegawai. Untuk itu Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan Kompensasi dan Stres Kerja agar mampu meningkatkan Kinerja Pegawai. Peningkatan Kinerja Pegawai akibat baiknya Kompensasi dan Stres Kerja dapat dilihat dari *Graphic line chart* pada Gambar 4.13 berikut ini:



Gambar 4.13
Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) dan Stres Kerja (X_2)
Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : data diolah Penulis 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi dan Stres Kerja terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Dengan demikian hipotesis ketiga: "Terdapat pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan" dapat diterima.

4.2.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X1) dan (X2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data thitung (t_{Stat}) dan Fhitung (F_{hit}) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara simultan berikut ini:

1. Uji Hipotesis Pertama Secara Parsial (Uji t) Kompensasi X_1 Terhadap Kinerja Pegawai Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial. Di mana pada penelitian ini untuk melihat hubungan variabel Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis

pertama dapat dilihat dari *output* SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.17

Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X₁ Dengan Y Dan Uji keberartiannya

| Korelasi | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Determinan (r ²) | T hitung | T tabel |
|-------------------|---------------------------|---|-------------|---------|
| rX ₁ Y | 0,642 | 0,413 | 5,302 | 1,683 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Kompensasi (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,642 dengan koefisien determinasi (r²) sebesar 0,413.

Tabel 4.18

Summary Output Coefficients Variabel Kompensasi (X₁)

Sumber : data diolah Penulis 2025

| Model | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 (Constant) | 16.849 | 3.287 | | 5.126 | .000 | | |
| E-Service Quality | .324 | .061 | .642 | 5.302 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kompensasi
b. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 4.17 di bawah, didapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai thitung variabel Kompensasi (X₁) sebesar 5,302 sedangkan ttabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan

derajat bebas ($df=N-k-1=42-1-1=40$) di mana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,683. Dengan demikian $t_{hitung} = 5,302 > t_{tabel} = 1,683$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$).

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y}=16,849+0,324X_1$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan) $H_a: \beta_1 > 0$ (Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan)

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Kompensasi dengan t_{hitung} 5,302 lebih besar dari t_{tabel} 1,684 yang berarti variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

2. Uji Hipotesis Kedua Secara Parsial (Uji t) Stres Kerja X_2 terhadap Kinerja Pegawai Y

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Di mana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara parsial digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_2 Dengan Y Dan Uji keberartiannya

| Korelasi | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Determinan (r^2) | T hitung | T tabel |
|------------|------------------------|--------------------------------|----------|---------|
| r_{X_2Y} | 0,732 | 0,536 | 6,798 | 1,683 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,732 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,536.

Tabel 4.20
koefisien regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 18.323 | 2.374 | | | 7.718 | .000 | | |
| E-Trust | .446 | .066 | .732 | | 6.798 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel Stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 6,798 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 42-1-1 = 40$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,684 dengan demikian $t \text{ hitung} = 6,798 > t \text{ tabel} = 1,683$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$).

Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y} = 18,323 + 0,446X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan hipotesis 2 uji t yaitu:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan) $H_a: \beta_1 > 0$ (Stres Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan)

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Stres Kerja dengan t_{hitung} 6,798 lebih besar dari t_{tabel} 1,683 yang berarti variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

3. Uji Hipotesis Ketiga secara Simultan (F-Test) Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak/bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen Kompensasi dan Stres Kerja terhadap variabel dependen Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara simultan digunakan analisis korelasi dan regresi sederhana. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis kedua dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 4.21
Rangkuman Hasil Analisis Korelasi X_1 dan X_2 Dengan Y Dan Uji Keberartiannya

| Korelasi | Koefisien Korelasi (r) | Koefisien Determinan (r^2) | F hitung | F tabel |
|-----------------|------------------------|--------------------------------|----------|---------|
| $r_{X_1 X_2 Y}$ | 0,786 | 0,618 | 31,580 | 3,23 |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa koefisien antara variabel Kompensasi (X1) dengan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,786 dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,618.

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 13,24. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% ($\alpha=0,05$), derajat kebebasan $df_1=(k-1)=3-1=2$, $df_2=(n-k)=42-2=40$ di mana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel, maka didapat angka Ftabel sebesar 3,23

Tabel 4.22
Summary Output Anova Variabel
Kompensasi (X₁) dan Stres Kerja (X₂) Terhadap
Kinerja Pegawai (Y)

| | | ANOVA ^a | | | | | | |
|--|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. | | |
| 1 | Regression | 961.887 | 2 | 480.943 | 31.580 | .000 ^b | | |
| | Residual | 593.947 | 39 | 15.229 | | | | |
| | Total | 1555.833 | 41 | | | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Stres Kerja | | | | | | | | |
| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| | | B | Std. Error | Beta | | | | |
| 1 | (Constant) | 13.249 | 2.797 | | 4.737 | .000 | | |
| | E-Service Quality | .173 | .060 | .343 | 2.898 | .006 | .697 | 1.435 |
| | E-Trust | .330 | .072 | .543 | 4.582 | .000 | .697 | 1.435 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | | | | | |

Sumber : data diolah Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.22 analisis di atas disimpulkan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Pusat

Statistik Kabupaten Minahasa Selatan secara parsial dengan membentuk hubungan linier dan prediktif melalui garis regresi $\hat{Y}=13,249+0,173X_1+0,330X_2$. Hal ini menunjukkan hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga penelitian ini telah teruji secara empiris. Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan hipotesis 3 pada uji.

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan) $H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Kompensasi dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y .

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1, X_2 , berpengaruh terhadap Y Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama memengaruhi Y . Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama dengan $F_{hitung} = 31.580 > F_{tabel} = 3.23$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\alpha < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai atau dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Gambaran Kompensasi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

Kompensasi merupakan hal yang terpenting dalam dunia pekerjaan, di mana Kompensasi mencerminkan perasaan yang berasal dari dalam diri seorang pegawai terhadap segala aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Namun seringkali terdapat berbagai faktor permasalahan yang membuat pegawai tidak puas dalam bekerja. Kompensasi harus melekat dalam diri setiap pegawai agar kinerja yang ada dalam perusahaan dapat meningkat dan visi & misi perusahaan tercapai. Menurut Usuh et al (2020), Kompensasi setiap individu pegawai memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Pendapat ini didukung oleh Sanuddin & Widjojo (2013), Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kuswandi dalam NIDYAWATI (2022), menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan artinya bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

4.3.2 Gambaran Stres Kerja Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

Deskripsi Pekerjaan adalah hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya Deskripsi Pekerjaan akan membantu pegawai untuk melaksanakan

tugasnya dengan baik dan sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab pegawai. Deskripsi Pekerjaan merupakan uraian yang memuat penjelasan mengenai tugas yang harus dilakukan pegawai. Deskripsi Pekerjaan dapat dilakukan untuk membimbing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan Kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Prawirosentono (2008), Deskripsi Pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Iskandar (2011), suatu perusahaan mempunyai tujuan yang luas, maka jenis pekerjaannya pun akan menjadi lebih banyak dan bermacam-macam untuk itu perlu adanya pembagian Deskripsi Pekerjaan. Wewenang, kewajiban dan tanggung jawab menjadi jelas, ini akan mencegah kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pekerjaan dan kecenderungan saling melempar tugas, wewenang dan tanggung jawab apabila ada kemungkinan kesulitan, menurut Iskandar (2011).

Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan selalu berusaha memberikan Deskripsi Pekerjaan yang terarah untuk kelancaran dan kenyamanan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi Deskripsi Pekerjaan tersebut masih kurang maksimal, karena arahan mengenai wewenang yang diberikan kepada setiap pegawai belum teridentifikasi dengan jelas sesuai dengan bidangnya. Pegawai masih belum memahami deskripsi kerja mereka karena tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Fenomena lain yang terjadi adalah pada masalah

tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kompetensinya dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan belum lengkap untuk menunjang pekerjaan pegawai. Hasil temuan penelitian di mana dari enam indikator ternyata Deskripsi Pekerjaan yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sudah baik dalam penerapannya namun belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis keempat indikator sebagai berikut: 1) Wewenang yaitu 3,26 dikategorikan Baik, 2) Tanggung Jawab yaitu 3,04 dikategorikan Baik, 3) Kondisi Pekerjaan yaitu 3,84 dikategorikan Sangat Baik, 4) Fasilitas Kerja yaitu 3,30 dikategorikan Baik, 5) Standarisasi Hasil Kerja yaitu 3,77 dikategorikan Sangat Baik, dan 6) Kompetensi yaitu 3,27 dikategorikan Baik. Secara keseluruhan Deskripsi Pekerjaan Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dikategorikan baik dengan nilai 3,41.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Deskripsi Pekerjaan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 68,76% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 31,24% yang perlu ditingkatkan agar, sistem Deskripsi Pekerjaan yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik. Dari kajian serta temuan di atas bahwa Deskripsi Pekerjaan pegawai sudah baik namun masih perlu ditingkatkan karena masih ada sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Gambaran Kinerja Pegawai (Y) Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

Kinerja merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan dalam menghadapi ketatnya persaingan di era globalisasi. Kinerja dapat meningkat apabila perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kuantitas dan kualitas yang tinggi. Keberhasilan sebuah perusahaan dipengaruhi oleh dukungan dari Sumber Daya Manusia dan karakteristik yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja seperti mempunyai rasa tanggung jawab yang besar dalam melakukan segala aktivitas pekerjaannya, memiliki keberanian dalam menanggung risiko pekerjaan, punya tujuan hidup yang realistis dan punya rasa yang antusiasme yang tinggi untuk selalu berusaha mencapai tujuannya. Menurut Juliana & S. Komalasari (2022), kinerja adalah hasil akhir seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sebagai pemenuhan kewajiban dan tanggung jawabnya, sesuai dengan posisi yang ditempatinya yang telah ditentukan oleh setiap perusahaan. Selanjutnya Menurut Sukmalana dalam Kalidi et al (2022), memberikan pengertian kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa dalam periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Moeheriono (2009), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai suatu pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Pelaksanaan Kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan masih terdapat hambatan dilihat dari kemampuan pegawai dalam

melakukan pekerjaan belum melebihi target yang diharapkan dan masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Fenomena lain yang ditemukan adalah pada kehadiran pegawai yang belum sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan masih ada pegawai yang belum mampu menciptakan hasil kerja yang maksimal dengan rekan kerja dalam mengembangkan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan. Oleh sebab itu perlu diadakan peningkatan kinerja terhadap pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

Hasil temuan penelitian di mana dari lima indikator ternyata Kinerja pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sudah baik dalam penerapannya tetapi belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis terdapat empat indikator baik, dua indikator sangat baik yaitu sebagai berikut: 1) Kuantitas Dari Hasil yaitu 3,40 dikategorikan Baik, 2) Kualitas Dari Hasil yaitu 4,03 dikategorikan Sangat Baik, 3) Ketepatan Waktu Dari Hasil yaitu 3,52 dikategorikan Baik, 4) Kehadiran yaitu 3,47 dikategorikan Baik, 5) Kemampuan Bekerja Sama yaitu 3,52. Secara keseluruhan Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan dikategorikan Baik dengan nilai 3,60.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sebesar 72,04% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 27,96% yang perlu ditingkatkan agar Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat

baik. Dari kajian serta temuan di atas bahwa Kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan, ditemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 2,567 yang lebih besar dari ttabel = 1,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang berarti kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi mencakup pembayaran langsung berupa uang dan manfaat tidak langsung. Pemberian kompensasi yang sesuai, baik secara finansial maupun non-finansial, dapat membuat pegawai merasa dihargai, yang pada akhirnya akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Riana, Fajri & Alsyauami (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten

Minahasa Selatan. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = -3,420$ yang lebih kecil dari $t_{tabel} = -1,683$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ yang kurang dari $0,05$. Data ini mendukung kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai, semakin rendah kinerja mereka.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi pemikiran dan emosi seseorang, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan tugas. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Julvia (2016) yang juga menyimpulkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Tingginya stres dapat menurunkan semangat dan gairah kerja, yang secara langsung berdampak negatif pada kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

4.3.6 Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Dari uji ANOVA (Analysis Of Varians) pada tabel di atas didapat F_{hitung} sebesar **10,100** sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar **3,23**. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal, Samsir & Amsal (2014), Lynawati (2016) dan Irawati (2018), yang menyimpulkan

bahwa "kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai". Dengan demikian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dikorbankan pegawai demi kemajuan perusahaan dan stres kerja pegawai yang mampu diminimalisir oleh perusahaan adalah modal utama untuk meraih keberhasilan dan kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia pada suatu perusahaan haruslah sumber daya yang berkualitas dan sumber daya berkuantitas agar mencapai prestasi kerja yang optimal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan, semakin tinggi pula motivasi dan kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami pegawai, maka produktivitas dan kualitas kerja cenderung menurun. Dengan demikian, pengelolaan stres kerja menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas kinerja.
- 3) Kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, kedua variabel ini saling melengkapi dalam menjelaskan tingkat kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang memadai serta pengendalian stres kerja yang efektif akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1) Bagi Instansi Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan

- Perlu meningkatkan sistem kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, agar pegawai lebih termotivasi untuk bekerja optimal.
- Manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan melakukan program manajemen stres, seperti pelatihan pengelolaan beban kerja atau kegiatan rekreatif yang mendukung kesehatan mental pegawai.

2) Bagi Akademisi

- Penelitian ini dapat menjadi referensi dan pembandingan dalam kajian lebih lanjut mengenai hubungan kompensasi, stres kerja, dan kinerja, khususnya pada instansi pemerintahan.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

- Disarankan untuk menambah variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga hasil penelitian akan lebih komprehensif dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). Human Resource Management (14th ed.). Pearson Education Limited.*
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPF.*
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Pearson Education.*
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiarto. (2002). Metode Statistika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.*
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.*
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.*
- Wiratna, S. (2012). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.*
- Ul'fah, H. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: RajaGrafindo Persada.*
- Karaki, P. V. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) CP Megamas Manado.*
- Pongajouw, G. D. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Manado.*
- Prang, C. J. Y. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja.*
- Katuuk, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Staf Sat Brimob Polda Sulut.*

- Wuaten, P. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado.*
- Rajawange, S. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Member of Astra Cabang Manado.*
- Mantiri, C. N. (2015). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja.*
- Kapoh, F. (2016). *Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas.*
- Vurangian, J. (2024). *Evaluasi Kinerja Pegawai pada Balai Wilayah.*
- Octarina, I., Manueke, S., Rundengan, A.M., Dua, I. L. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Utara.*
- Lalawi, F. F., Manueke, S., Raming, P. R., & Dua, I. L. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado.*
- Gosal, J. F., Manueke, S., & Dua, I. L. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik & Kependidikan pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.*
- Maengkom, W. A. T., & Pomantow, W. G. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Manado.*
- Nugroho, A. P. W., Supit, V., & Joroh, A. (2023). *Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.*

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO
Kampus Politeknik, Jalan Raya Politeknik, Kelurahan Buha, Manado.
PO BOX 1256-9525, Telp/FAX (0431) 811568

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN MINAHASA SELATAN

A. RESPONDEN

1. **JenisKelamin** : L P
2. **Pendidikan** : SMA D3
 S1 S2
3. **Usia** : 25-54 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ibu yang terhormat, Dalam rangka Penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden dalam Penelitian ini dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa Selatan. Sebelum mengisi blanko kuesioner ini, diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut :

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) Kompensasi (ii) Stres Kerja, dan (iii) Kinerja Pegawai.
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar Penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (✓) pada jawaban yang di anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa Penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

Mohon untuk memberikan tanda (✓) pada setiap pertanyaan yang anda pilih

Keterangan:

SS = Sangat Setuju TS = Tidak Setuju

S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | (Kompenasi X1) : | | | | | |
| 1 | Gaji pokok yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan. | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya terima setiap bulan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga. | | | | | |
| 3 | Pembayaran gaji dilakukan secara tepat waktu dan teratur setiap bulan. | | | | | |
| 4 | Saya menerima insentif atau bonus yang sesuai dengan pencapaian kerja saya. | | | | | |
| 5 | Insentif yang diberikan mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 6 | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab saya. | | | | | |
| 7 | Saya merasa aman dan terbantu dengan adanya asuransi kesehatan dari perusahaan. | | | | | |
| 8 | Fasilitas kerja yang diberikan perusahaan memadai untuk menunjang pekerjaan saya. | | | | | |
| 9 | Perusahaan memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja saya. | | | | | |
| 10 | Kompensasi yang saya terima memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja saya. | | | | | |
| 11 | Besarnya bonus yang saya terima adil dan proporsional dengan hasil kerja saya. | | | | | |
| 12 | Tunjangan yang diberikan perusahaan membantu | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | meningkatkan kesejahteraan saya. | | | | | |
| 13 | Saya percaya bahwa sistem kompensasi di perusahaan ini adil dan transparan. | | | | | |
| 14 | Saya merasa puas dengan keseluruhan kompensasi yang saya terima dari perusahaan. | | | | | |
| 15 | Kompensasi yang saya dapatkan sesuai dengan standar industri dan perusahaan sejenis. | | | | | |

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | (Stres Kerja X2) : | | | | | |
| 1 | Saya sering merasa kesulitan saat menghadapi pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| 2 | Target pekerjaan yang harus saya capai terasa terlalu tinggi. | | | | | |
| 3 | Beban kerja saya terasa sangat padat dan menekan. | | | | | |
| 4 | Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan terasa kurang memadai. | | | | | |
| 5 | Saya merasa kurang mendapat arahan atau dukungan dari atasan saat menghadapi kesulitan kerja. | | | | | |
| 6 | Saya merasa kurang nyaman dengan iklim atau suasana kerja di tempat saya bekerja. | | | | | |
| 7 | Fasilitas yang disediakan perusahaan untuk menunjang pekerjaan saya belum memadai. | | | | | |
| 8 | Saya merasa terbatas dalam kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya. | | | | | |
| 9 | Saya sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja. | | | | | |
| 10 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sering kali tidak sesuai dengan kemampuan atau hati nurani saya. | | | | | |
| 11 | Saya merasa sulit mengendalikan emosi ketika terjadi konflik atau perselisihan dengan atasan atau rekan kerja. | | | | | |

| NO | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| | (Kinerja Y) : | | | | | |
| 1 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. | | | | | |
| 2 | Kualitas hasil kerja yang saya berikan selalu memenuhi standar perusahaan. | | | | | |
| 3 | Saya menyelesaikan tugas dengan teliti dan rapi. | | | | | |
| 4 | Saya mampu bekerja dengan fokus meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan. | | | | | |
| 5 | Saya memiliki rasa antusiasme yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan. | | | | | |
| 6 | Saya dapat bekerja sama dengan baik bersama atasan dan rekan kerja. | | | | | |
| 7 | Saya sering memberikan ide atau solusi kreatif untuk meningkatkan kinerja. | | | | | |
| 8 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal. | | | | | |
| 9 | Saya bertanggung jawab penuh atas tugas dan kewajiban yang diberikan. | | | | | |
| 10 | Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri untuk mendukung kinerja. | | | | | |

Lampiran 2. Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

| Responden | SKOR KOMPENSASI [X1] | | | | | | | | | | | | | | | SKOR TOTAL |
|------------------|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|--------------|
| | -1 | -2 | -3 | -4 | -5 | -6 | -7 | -8 | -9 | -10 | -11 | -12 | -13 | -14 | -15 | |
| 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 42 |
| 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 6 | 3 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 48 |
| 7 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 52 |
| 8 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 46 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 71 |
| 11 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 12 | 5 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 46 |
| 13 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 73 |
| 15 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 16 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 41 |
| 17 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 45 |
| 18 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| 19 | 5 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 54 |
| 20 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 48 |
| 21 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 48 |
| 22 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 23 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 24 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| 25 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| 26 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 23 |
| 27 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 45 |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 29 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 58 |
| 30 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 31 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| 32 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 45 |
| 33 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 47 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 57 |
| 35 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 48 |
| 36 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 23 |
| 37 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 68 |
| 38 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 53 |
| 39 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 40 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 55 |
| 41 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| TOTAL | 174 | 83 | 80 | 162 | 159 | 166 | 139 | 86 | 121 | 91 | 172 | 166 | 138 | 169 | 171 | 2076 |
| RATA-RATA | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 3,3 | 39,17 |
| M. KECIL | | 3 | 4 | | | | | 2 | | 1 | | | | | | 4 |
| M. BESAR | 4 | | | | | | | | | | 3 | | | 2 | 1 | 4 |
| RETAPAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |

Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Stres Kerja (X2)

| Responden | SKOR STRES KERJA [X2] | | | | | | | | | | | SKOR TOTAL |
|------------------|-----------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-------------|--------------|
| | q1 | q2 | q3 | q4 | q5 | q6 | q7 | q8 | q9 | q10 | q11 | |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 13 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 6 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 14 |
| 8 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 24 |
| 12 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 13 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 31 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 16 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 33 |
| 17 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 18 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 22 |
| 19 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 33 |
| 21 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 22 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 38 |
| 23 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 37 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 25 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 26 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 27 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 28 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 24 |
| 29 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 31 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 32 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 33 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 34 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 22 |
| 36 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 40 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 41 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 |
| TOTAL | 153 | 34 | 73 | 160 | 91 | 36 | 162 | 161 | 159 | | 147 | 1440 |
| RATA-RATA | 2.93 | 1.53 | 1.47 | 3.02 | 1.72 | 1.62 | 3.06 | 3.04 | 3.00 | | 2.77 | 27.17 |
| M. KECIL | | 2 | 1 | | | 3 | | | | | | 4 |
| M. BESAR | 1 | | | 2 | | | 2 | | | | | 4 |
| ERTAHAN | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 11 |

Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

| Responden | SKOR KINERJA PEGAWAI (Y) | | | | | | | | | | SKOR TOTAL |
|------------------|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | |
| 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 29 |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 |
| 6 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 |
| 7 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 |
| 8 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 11 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 12 | 3 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 29 |
| 13 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 16 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 29 |
| 17 | 5 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 33 |
| 18 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 19 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 |
| 20 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 26 |
| 21 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 22 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 |
| 23 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 32 |
| 24 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 30 |
| 25 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 30 |
| 26 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 27 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 33 |
| 28 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 29 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 33 |
| 31 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 32 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 33 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 34 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 |
| 35 | 5 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 36 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 34 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 40 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 |
| 41 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 |
| TOTAL | 174 | 86 | 82 | 176 | 95 | 86 | 173 | 177 | 174 | 163 | 1386 |
| RATA-RATA | 3.28 | 1.62 | 1.55 | 3.32 | 1.79 | 1.62 | 3.26 | 3.34 | 3.28 | 3.08 | 26.15 |
| N. KECIL | | 2 | 1 | | | 3 | | | | | 4 |
| N. BESAR | 1 | | | 2 | | | 3 | | | | 4 |
| CERTANYA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 10 |

Lampiran 5. Total Skor Variabel Kompensasi (X1) Stres Kerja (X2) dan Kinerja (Y)

| No | ANALISA TOTAL SKOR X1 | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|--------------------------|--------------|--|------------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 15 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWb TERTINGGI | 3150 | TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 15 X 42 = 3150 | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 2043 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 65% | | | | | |
| 8 | GARIS KUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN KUARTIL | 4 | 0 | 787,5 | 1.575 | 2.362 | 3150 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

| No | ANALISA TOTAL SKOR X2 | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|--------------------------|--------------|--|------------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 11 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWb TERTINGGI | 2310 | TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 11 X 42 = 2310 | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 1462 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 63% | | | | | |
| 8 | GARIS KUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN KUARTIL | 4 | 0 | 577,5 | 1.155 | 1.732 | 2.310 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

| No | ANALISA TOTAL SKOR Y | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|--------------------------|--------------|--|------------|-------------|-----------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 10 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 42 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWb TERTINGGI | 2100 | TTL SKOR TERTINGGI = 5 X 10 X 42 = 2100 | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 1421 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 68% | | | | | |
| 8 | GARIS KUARTIL PEMBAHASAN | Q1-Q4 | Q0 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 9 | UKURAN KUARTIL | 4 | 0 | 525 | 1.050 | 1.575 | 2.100 |
| 10 | KATEGORI | 4 KATEGORI | | TIDAK BAIK | KURANG BAIK | BAIK | SANGAT BAIK |

Lampiran 6. Tabel Nilai t

| Pr df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----------|---------|---------|----------------|----------|----------|----------|-----------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Lampiran 7. Tabel Nilai r

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | | | | | | | |
|---------------|--|--------|--------|--------|--------|------|--------|---------------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 | |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | | | | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 | |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 | 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 | 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 | 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 | 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 | 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 | 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 | 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 | 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 | 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 | 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 | 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 | 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 | 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 | 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 | 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 | 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 | 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 | 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 | 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 | 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 | 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 | 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 | 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 | 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 | 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |